



# UNIONE DI COMUNI LOMBARDA 'ADDA MARTESANA'

Città Metropolitana di Milano  
Via Martiri della Liberazione n. 11 – Pozzuolo Martesana  
C.F.e P.IVA:095711970962-Codice Ministeriale: 1030496050  
Comuni di Bellinzago Lombardo – Liscate - Pozzuolo Martesana – Truccazzano

**COPIA**  
**Numero: 91**  
**Data 20-09-2018**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2019, 2020 E 2021**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE DI COMUNI LOMBARDA 'ADDA MARTESANA'

L'anno **duemiladiciotto**, il giorno venti del mese di settembre alle ore 17:00 nella sala delle adunanze del Comune di Pozzuolo Martesana

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa sono stati oggi convocati a seduta i componenti la Giunta dell'Unione di Comuni Lombarda 'Adda Martesana. Eseguito l'appello, risultano:

Caterina Angelo Maria	Presente	Presidente
Moretti Luciano	Assente	Vice Presidente
Comelli Angela	Presente	Assessore
Fulgione Alberto	Assente	Assessore
Belloni Barbara	Assente	Assessore
Galimberti Laura Carla	Presente	Assessore
Olivari Giovanni Paolo	Presente	Assessore
Tirabassi Carlo	Presente	Assessore

Partecipa all'adunanza, con le funzioni di cui all'art. 97 del D.Lgs. 267/2000 la Dott.ssa **GIAMPIERO COMINETTI** Segretario dell'Unione, e provvede alla redazione del presente verbale.

Il Signor Sindaco **Angelo Maria Caterina** nella sua veste di Presidente, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita il Consiglio a discutere e deliberare in merito all'oggetto sopra indicato, compreso nell'ordine del giorno dell'odierna adunanza.

## **LA GIUNTA DELL'UNIONE DI COMUNI LOMBARDA 'ADDA MARTESANA'**

**Su proposta del Presidente dell'Unione di Comuni Lombarda Adda Martesana;**

**PREMESSO:**

- a) che i Comuni aderenti all'Unione di Comuni Lombarda 'Adda Martesana' hanno approvato l'Atto costitutivo e lo Statuto dell'Unione di Comuni Lombarda 'Adda Martesana' con le seguenti deliberazioni consiliari:
  - n. 20 in data 11 aprile 2016 Comune di Truccazzano;
  - n. 18 in data 12 aprile 2016 Comune di Liscate;
  - n. 10 in data 14 aprile 2016 Comune di Pozzuolo Martesana;
  - n. 9 in data 18 aprile 2016 Comune di Bellinzago Lombardo;
- b) che copia dello Statuto è stata pubblicata sul BURL, Bollettino Ufficiale di Regione Lombardia, n. 19 in data 11 maggio 2016;
- c) che, infine, i Sindaci dei Comuni fondatori hanno stipulato l'Atto costitutivo dell'Unione di Comuni Lombarda 'Adda Martesana' in data 16 giugno 2016.

**VISTO** il Titolo IV dello Statuto dell'Unione di Comuni Lombarda 'Adda Martesana' ad oggetto *Uffici e personale*, che disciplina l'organizzazione degli uffici, la gestione, lo stato giuridico e il trattamento economico del personale.

**VISTO** il comma 2 dell'art. 34 dello Statuto dell'Unione di Comuni Lombarda 'Adda Martesana' ad oggetto *Organizzazione degli uffici e del personale*, il quale stabilisce che l'Unione, mediante appositi atti deliberativi, disciplina:

- a) la dotazione organica del personale, qualora ritenga di dotarsi di personale proprio;
- b) l'organizzazione degli uffici e dei servizi.

**VISTO** il regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Unione di Comuni Lombarda "Adda Martesana", approvato con Delibera di Giunta dell'Unione N. 10 del 17 ottobre 2016.

**VERIFICATO** che le normative in materia destinate e valide per gli enti locali quali i Comuni sono totalmente applicabili agli organi dell'Unione di Comuni, in quanto esso stesso Ente Locale così definito all'art. 32 del TUEL, D.Lgs. 267/2000, Testo Unico degli Enti Locali.

**CONSIDERATO** che con deliberazione n. 9 del 29 settembre 2016 il Consiglio dell'Unione di Comuni Lombarda "Adda Martesana" ha accettato il conferimento all'Unione di tutte le funzioni comunali il cui trasferimento era stato precedentemente deliberato dai Consigli Comunali dei Comuni costituenti l'Unione di Comuni Lombarda "Adda Martesana".

**ATTESO** che a seguito della stipula della convenzione per il conferimento delle funzioni di cui sopra, come previsto dall'art. 5, con decorrenza 01/11/2016 i Comuni hanno trasferito all'Unione di Comuni Lombarda "Adda Martesana" tutto il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio, così come disciplinato dall'Accordo Sindacale sottoscritto in data 15/09/2016 ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 47 della Legge 428/1999, per effetto di trasferimento di

attività e precisamente delle funzioni fondamentali di cui al D.L. 95/2012, con conseguente riorganizzazione dell'Ente.

**RICHIAMATO** D. Lgs. 23/06/2011 n. 118, come emendato dal D. Lgs. 10/08/2014 n. 126, il quale prevede al punto 4.2 dell'allegato n. 4/1 al citato D. Lgs. n. 118/2011, tra gli strumenti della programmazione degli enti locali, il Documento unico di programmazione (DUP) che è quindi considerato *nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione*", da presentare, ai sensi dell'art. 170 del Tuel, al Consiglio, entro il 31 luglio di ciascun anno e l'eventuale nota di aggiornamento del DUP da presentare al Consiglio entro il 15 novembre di ogni anno.

#### **CONSIDERATO CHE:**

- l'attività di programmazione triennale del fabbisogno di personale costituisce un preciso obbligo a carico degli enti locali e deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale, in osservanza al dettato dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 recante il testo unico degli enti locali;
- il legislatore ha riservato, nella predisposizione del DUP, particolare attenzione alla programmazione del personale sia nella sezione strategica che in quella operativa;
- in particolare, nell'ambito della sezione strategica, al punto 8.1 dell'allegato 4.1 al D. Lgs. n. 118/2011, è inserita anche l'analisi della disponibilità e gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni ed alla sua evoluzione nel tempo anche in termini di spesa;
- parimenti il successivo punto 8.2 lett. j) prescrive espressamente, nella redazione della sezione operativa, l'indicazione della programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale ed annuale;
- quindi, nel DUP devono essere declinati i fabbisogni di personale e indicate le eventuali risorse variabili da destinare alla contrattazione di secondo livello, in quanto la programmazione strategico-operativa del prossimo triennio non può prescindere dalla politica assunzionale e retributiva dell'ente, da coordinare con l'armonizzazione contabile.

#### **ATTESO:**

che il Documento Unico di Programmazione per il periodo 2019 – 2021 è stato portato all'esame e approvazione degli Organi competenti con le seguenti deliberazioni:

- deliberazione di Giunta Unione N. 79 del 26/07/2018, avente ad oggetto: "Approvazione Documento Unico di Programmazione (DUP) per il periodo 2019/2021;
- deliberazione di Consiglio Unione N. 14 del 26/07/2018, avente ad oggetto: Presentazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2019/2021;
- che è in corso di approvazione definitiva nel prossimo Consiglio Comunale

#### **RITENUTO ALTRESI' che**

· la struttura organizzativa dell'Ente deve essere costantemente adeguata al fine di poter conseguire gli obiettivi programmatici ed operativi contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP, approvato dal Consiglio Comunale) e di poter rispondere concretamente alle esigenze sociali, demografiche e culturali del territorio di competenza, oltreché adempiere alle proprie finalità generali;

· il Legislatore è più volte intervenuto nei confronti della Pubblica Amministrazione, da ultimo con la cosiddetta "Riforma Madia", con l'intento di assicurare un risparmio alla spesa pubblica complessiva nazionale, utilizzando misure sia di forte contenimento della spesa per il

personale sia di decisa limitazione alle assunzioni, determinando conseguentemente oggettive difficoltà nell'organizzazione degli uffici e dei servizi;

**TENUTO CONTO** del D.Lgs. 25/05/2017, n. 75 e s.m.i., il quale rappresenta una parte della sopra citata “Riforma Madia”, che ha modificato il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i. (cosiddetto “testo unico del pubblico impiego”);

**RILEVATA** la competenza della Giunta Comunale in materia di fabbisogni di personale ai sensi del combinato disposto degli artt. 42 e 48 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali” e s.m.i.;

**ATTESO INOLTRE CHE:**

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 così come novellato dal D.Lgs. 25/05/2017, n. 75 e s.m.i prevede che le amministrazioni pubbliche procedono alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni e pertanto in ogni caso in cui esigenze organizzative, determinate da variazioni del sistema normativo, strutturale ed umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma;
- l'art. 89 comma 5 del D. Lgs. n. 267/2000 stabilisce che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**CONSIDERATO** quanto disposto dall'art. 1, comma 1, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i. (cosiddetto “testo unico del pubblico impiego”), ossia che l'organizzazione degli uffici ed i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze della Pubblica Amministrazione sono finalizzati ad accrescere l'efficienza, razionalizzare il costo del lavoro contenendo la spesa per il personale, nonché realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane;

**RICHIAMATI**, in relazione ai fabbisogni di personale, i seguenti interventi legislativi:

- il Decreto datato 08/05/2018 ad oggetto “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche*” (alla data del presente provvedimento non ancora pubblicato in GURI) adottato dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro della Salute, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i.;
- la Legge 27/12/2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) e s.m.i., all'art. 1, commi 557 (la cui lettera “a” è stata abrogata dall'art. 16 del decreto legge 24/06/2016, n. 113, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 07/08/2016, n. 160, eliminando così l'obbligo di riduzione della spesa per il personale rispetto al complesso delle spese correnti), 557-bis, 557-ter, 557-quater, i quali stabiliscono le modalità per la riduzione della spesa per il personale e i divieti in caso di mancato rispetto di quanto stabilito;
- la Legge 12/03/1999, n. 68 e s.m.i. (che ha abrogato la precedente Legge 02/04/1968, n. 482), il cui art. 3 dispone che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili secondo i criteri individuati dalla stessa Legge;

**RICHIAMATI**, riguardo alla rilevazione di soprannumero od eccedenze di personale, i seguenti riferimenti normativi:

- l'art. 6 comma 4 bis del D. Lgs. 165/2001 che testualmente recita: *“il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competente dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti”*;
- la legge di stabilità 2012 (art. 16 legge 183/2011) che **impone l’obbligo di rilevazione annuale del personale in soprannumero e di quello eccedente** e vincola la possibilità di poter procedere ad assunzioni di personale alla effettuazione di tale adempimento che, peraltro, in violazione, è sanzionato determinando la nullità degli atti adottati.
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 come modificato dall'art.16, comma 1, della legge 183/2011, che dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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”*.

**RICHIAMATA** la propria deliberazione n. 33 del 15/12/2016 con la quale è stata approvata la dotazione organica della neo costituita Unione.

Categoria	Profilo professionale	Posti disponibili TEORICI	Posti coperti	Posti vacanti
D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	3	3	0
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	6	5	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	4	3	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	11	6	5
D	ASSISTENTE SOCIALE	5	4	1
C	ISTRUTTORE TECNICO	10	7	3
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	29	25	4
C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	12	11	1
B3	OPERAIO SPECIALIZZATO	4	2	2
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	21	15	6
B1	OPERAIO SPECIALIZZATO	6	4	2
B1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4	3	1
A	AUSILIARIO	1	0	1
	<b>TOTALE</b>	116	88	28

**CONSIDERATO** che nel corso degli anni 2017 e 2018, a seguito di sopravvenute esigenze di sostituzione del personale, la dotazione organica è stata modificata.

**VISTA** l'ultima dotazione organica approvata:

Categoria	Profilo professionale	Posti disponibili	Posti coperti	Posti vacanti
-----------	-----------------------	-------------------	---------------	---------------

		TEORICI		
D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO *	2	2	0
D3	FUNZIONARIO TECNICO	1	0	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	6	4	2
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	4	2	2
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	11	6	5
D	ASSISTENTE SOCIALE	5	5	0
C	ISTRUTTORE TECNICO	9	5	4
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	30	28	2
C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	12	10	2
B3	OPERAIO SPECIALIZZATO	4	2	2
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	21	15	6
B1	OPERAIO SPECIALIZZATO	6	2	4
B1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4	4	0
A	AUSILIARIO	1	0	1
	<b>TOTALE</b>	<b>116</b>	<b>85</b>	<b>31</b>

**\*Compreso art. 110 c.1**

**CONSIDERATO** che la situazione presunta alla data del 31.12.2018 risulta essere la seguente:

Categoria	Profilo professionale	Posti disponibili TEORICI	Posti coperti	Posti vacanti
D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO *	2	2	0
D3	FUNZIONARIO TECNICO	1	0	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	6	4	2
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	4	2	2
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	11	6	5
D	ASSISTENTE SOCIALE	5	4	1
C	ISTRUTTORE TECNICO	9	5	4
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	30	27	3
C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	12	9	3
B3	OPERAIO SPECIALIZZATO	4	2	2
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	21	14	7
B1	OPERAIO SPECIALIZZATO	6	2	4
B1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4	4	0
A	AUSILIARIO	1	0	1
	<b>TOTALE</b>	<b>116</b>	<b>81</b>	<b>35</b>

**\*Compreso art. 110 c.1**

**RICHIAMATO** il Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ad oggetto *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, necessarie per l’attuazione dell’art.6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall’art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017;

**CONSIDERATO** che:

- le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell’organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale

Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione;

- la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e tenere conto che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

**CONSIDERATO** altresì che il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

**ATTESO** che il succitato Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ha stabilito:

-il superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica"; il piano triennale dei fabbisogni infatti deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 –spesa media triennio 2011/2013 -e 562 –spesa anno 2008-della L. n. 296/2006). Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati; sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente. Nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, ecc.); la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata). La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari.

- rispetto dei vincoli finanziari: la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;

In definitiva, il piano triennale del fabbisogno di personale deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la “dotazione” di spesa potenziale derivante dai limiti di spesa normativamente previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, e, per gli altri rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti, nonché dai relativi stanziamenti di bilancio.

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

- a) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- b) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

**CONSIDERATO** che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve contenere, tra l'altro:

-modalità di reclutamento e profili professionali:

- nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti anche eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001),

- eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. n. 165/2001.

- eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile,

- il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999,

- nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di esternalizzazione di servizi

**RITENUTO**, al fine di comprendere le modalità seguite nella redazione del presente piano dei fabbisogni, di dover effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni normative vigenti in materia.

**RICHIAMATE PERTANTO** le seguenti disposizioni normative:

- decreto legge 31/05/2010, n. 78 (misure urgenti per la finanza pubblica), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/07/2010, n. 122;

- decreto legge 31/08/2013, n. 101 (razionalizzazione PA), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/10/2013, n. 125;

- Legge 27/12/2013, n. 147 (Legge di Stabilità 2014);

- Legge 07/04/2014, n.56 (c.d. “decreto Delrio”);

- decreto legge 24/06/2014, n. 90 (semplificazione e trasparenza amministrativa), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 11/08/2014, n. 114;

- Legge 23/12/2014, n. 190 (Legge di Stabilità 2015);

- decreto legge 31/12/2014, n. 192(c.d. “decreto milleproroghe”), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 27/02/2015, n. 11;
- decreto legge 19/06/2015, n. 78 (c.d. “decreto enti locali”),convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 06/08/2015, n.125;
- DPCM del 26/06/2015 ad oggetto “*Definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale*”, pubblicato in GURI - Serie Generale n. 216 del 17/09/2015;
- DPCM del 14/09/2015 inerente i criteri per la mobilità del personale in soprannumero degli enti di area vasta, pubblicato inGURI-SerieGeneralen.227del30/09/2015;
- Legge 07/08/2015, n. 124 (c.d.“Legge Madia”);
- Legge 28/12/2015, n. 208(Legge di Stabilità 2016);
- decreto legge 30/12/2015, n. 210(c.d. “decreto milleproroghe”), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 25/02/2016, n. 21;
- art. 113 del D.Lgs. 18/04/2016, n. 50 (c.d. “Codice dei contratti”);
- decreto legge 24/06/2016, n. 113 (c.d. “decreto enti locali”),convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 7/08/2016, n. 160;
- Legge 11/12/2016, n. 232 (Legge di Bilancio2017);
- decreto legge 30/12/2016, n. 244 (c.d. “decreto milleproroghe”)convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 27/02/2017, n. 19;
- decreto legge 24/04/2017, n. 50 (c.d. “manovra correttiva”);
- D.Lgs. 25/05/2017, n. 75;
- Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione avente ad oggetto: “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”.

**RICHIAMATI ALTRESI’** i principali interventi interpretativi:

- Circolare n. 2/2015 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione inerente la soppressione del trattenimento in servizio e la modifica della disciplina della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro;
- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezioni Riunite in sede di controllo n. 27/2011, inerente alcuni aspetti relativi al calcolo della spesa di personale, compresa la metodologia per il raffronto della spesa di personale con il complesso delle spese correnti;
- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 27/2014, inerente il contenimento della spesa complessiva di personale e la programmazione delle assunzioni nel triennio successivo;
- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione Regionale di Controllo per l’Emilia Romagna n. 172/2014, inerente il consolidamento della spesa di personale delle società partecipate;
- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione Regionale di Controllo per il Lazio n. 104/2015, inerente il computo della spesa di personale in convenzione;
- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 2/2015, inerente l’applicazione delle limitazioni riguardanti il lavoro flessibile;
- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 28/2015, inerente la modalità di calcolo dei “resti” del triennio precedente ai fini della capacità assunzionale;
- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 16/2016, inerente il contenimento della spesa di personale (su questo punto, l’esposizione della Corte è stata parzialmente superata con l’entrata in vigore del decreto legge 24/06/2016, n. 113) e il calcolo della spesa delle risorse umane nell’ambito dell’armonizzazione contabile introdotta dal D.Lgs. 23/06/2011, n. 118 e s.m.i.;
- Deliberazione n. 116/2018, della Corte dei Conti –Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia;

- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 6/2018, con la quale si chiarisce che gli incentivi per le funzioni tecniche sono da considerarsi non soggetti ai limiti dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;

- Deliberazione Corte dei Conti sezione regionale della Puglia, n. 111/2018/PAR con la quale ha fornito indicazioni per la redazione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP). Nello specifico è stato chiesto ai magistrati contabili che cosa si debba intendere con la locuzione "spesa potenziale massima" della dotazione organica, così codificata dalle linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate in Gazzetta Ufficiale del 27 luglio scorso. La Corte conferma che per gli enti locali il riferimento debba essere al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti o 562 della legge 296/2006: per i comuni sopra i 1.000 abitanti si deve, quindi, rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013, mentre per i comuni fino a 1.000 abitanti si dovrà rispettare il "tetto" dell'anno 2008.

**CONSIDERATO ALTRESI'** che per poter procedere ad effettuare assunzioni di personale occorre rispettare i seguenti tre vincoli:

- 1) Assicurare il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. (Art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della Legge 27/12/2006, n. 296 e s.m.i. (Legge Finanziaria 2007);
- 2) Possibilità di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato con qualifica non dirigenziale nel rispetto dei limiti imposti dalle c.d. "capacità assunzionali" dell'Ente;
- 3) Possibilità di effettuare assunzioni di personale con contratto di lavoro flessibile (tempo determinato, convenzioni, co.co.co., ecc...) nel rispetto del limite della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009 (tale limite diminuisce al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 nel caso in cui l'Ente non rispetti il 1° vincolo sopra citato)

**RITENUTO**, a questo punto, di verificare le proprie disponibilità con riferimento ai tre vincoli sopra-citati;

## **1 - SPESA DI PERSONALE**

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

**CONSIDERATO** che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 3.408.700,80 determinata dalla sommatoria del valore medio del triennio 2011, 2012 e 2013 che ogni singolo Comune aderente all'Unione deve rispettare:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA legge 296/2006			
COMUNE DI LISCATO	COMUNE DI BELLINZAGO L.	COMUNE DI POZZUOLO M.	COMUNE DI TRUCCAZZANO
€ 863.164,07	€ 749.166,68	€ 1.028.210,67	€ 768.159,18

**DATO ATTO** che nel totale della spesa di cui sopra, relativamente al Comune di Pozzuolo Martesana risultano incluse le spese del Segretario Comunale e dell'art. 110, pari ad € 196.150,00, che per una corretta omogeneità di conteggio è necessario ridurre dall'importo di € 3.408.700,80 totale, in quanto restano a carico del Comune medesimo, pertanto la spesa complessiva utile ai fini della **determinazione del limite di spesa è pari a € 3.212550,80;**

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL LORDO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA legge 296/2006 COSI' COME DA TRASFERIMENTI DAI SINGOLI COMUNI ALL'UNIONE			
COMUNE DI LISCATE	COMUNE DI BELLINZAGO L.	COMUNE DI POZZUOLO M.	COMUNE DI TRUCCAZZANO
€ 819.300,00	€ 758.930,00	€ 1.105.000,00	€ 773.000,00

**ATTESO** quindi che l'importo del trasferimento è quantificato in Euro 3.456.230,00, tenendo conto delle voci di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, al LORDO delle componenti escluse e compresi gli oneri per gli aumenti contrattuali;

**CONSIDERATO** che la previsione della spesa di personale stimata per l'anno 2019 risulta essere di **Euro 2.958.117,00 al netto delle componenti escluse** e pertanto inferiore alla media del triennio;

## **2) - RESTI ASSUNZIONALI**

**VISTO** l'art. 3, comma 5. Del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014 e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

**RICHIAMATO** l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. 114/2014, il quale prevede che, a decorrere nell'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 della quote percentuale della facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte di Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

**RICHIAMATO** il parere della Funzione Pubblica n. 46078 del 18.10.2010 con il quale viene precisato che le cessazioni devono sempre essere calcolate su 12 mesi a prescindere dalla data effettiva di fine servizio - il DPCM del 16.02.2006, attuativo dell'articolo 1, comma 198, della L. 266/2005 che prevedeva di conteggiare le cessazioni per tredici mensilità.

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

**CONSIDERATO** quindi che ai fini del calcolo le cessazioni si intendono quelle derivanti da estinzioni del rapporto di lavoro riferito al personale a tempo indeterminato con esclusione delle

mobilità, come precisato in via definitiva con Deliberazione n. 21/2009 della sezione autonomie della Corte dei Conti;

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

**RICHIAMATA** la deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 25/2017, che, in riferimento al calcolo dei resti assunzionali del triennio precedente, conclude quanto segue: *«le norme sopravvenute rilevano esclusivamente ai fini della determinazione della capacità assunzionale di competenza e non incidono sulle situazioni già definite, ancorché astrattamente, sotto un diverso, precedente, regime normativo».*

**RITENUTO** opportuno, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla ricognizione dei resti assunzionali del periodo 2016 (cessazioni 2015), 2017 (cessazioni 2016) e 2018 (cessazioni 2017) e alla quantificazione del budget assunzionale 2018-2019-2020 per assunzioni 2019 / 2021;

**ESAMINATE** le cessazioni avvenute nel triennio 2015 / 2017, ai fini del calcolo delle quote assunzionali 2016/2018 nei singoli Enti appartenenti all’ Unione e nell’ Unione medesima, nonché i relativi rapporti dipendenti / popolazione ai fini del calcolo della specifica percentuale di turn – over e il rapporto spese correnti / dipendenti, i resti assunzionali ancora validi nel triennio considerato si possono così riassumere:

#### **COMUNE DI BELLINZAGO LOMBARDO**

**ANNO 2016** nel 2015 NESSUNA CESSAZIONE

**ANNO 2017** nel 2016 **fino 31.10.2016** NESSUNA CESSAZIONE

#### **COMUNE DI LISCATE**

**ANNO 2016** Nel 2015 NESSUNA CESSAZIONE

**ANNO 2017** nel 2016 **fino 31.10.2016** NESSUNA CESSAZIONE

#### **COMUNE DI POZZUOLO MARTESANA**

**ANNO 2016**

**Cessazione di N. 1 cat. D pos. Econ. D4 da 04.08.2015**

Ente sotto i 10.000 abitanti

Rispetto parametro dipendenti popolazione definiti dal DM 24.7.14 (1/151 Comuni 5000-9999 ab.)

Numero dipendenti 31.12.2015 : 27

Abitanti 31.12.2015: 8.458

Rapporto 1/313

Rapporto tra spese personale e spese correnti 19,55%

Costo Annuo D.1 Tabellare Euro 22.930,60 oltre Oneri riflessi ed IRAP

**Capacità assunzione pari al 100 % delle cessazioni dell’anno precedente : 22.930,60 oltre oneri riflessi ed Irap**

**ANNO 2017** nel 2016 **fino 31.10.2016** NESSUNA CESSAZIONE

#### **COMUNE DI TRUCCAZZANO**

## **ANNO 2016**

### **Cessazione di N. 1 cat. D pos. Econ. D4 da 31/12/2015**

Ente sotto i 10.000 abitanti

Rispetto parametro dipendenti popolazione definiti dal DM 24.7.14 (1/151 Comuni 5000-9999 ab.)

Numero dipendenti 31.12.2015: 21

Abitanti 31.12.2015: 6.000

Rapporto 1/285

Rapporto tra spese personale e spese correnti 15,74%

Costo Annuo D.1 Tabellare Euro 22.930,60 oltre Oneri riflessi ed IRAP

**Capacità assunzione pari al 100 % delle cessazioni dell'anno precedente : 22.930,60 oltre oneri riflessi ed Irap**

## **ANNO 2017 fino 31.10.2016:**

### **Cessazione di N. 1 cat. C pos. Econ. C3 da 01/01/2016**

Ente sotto i 10.000 abitanti

Rispetto parametro dipendenti popolazione definiti dal DM 24.7.14 (1/151 Comuni 5000-9999 ab.)

Numero dipendenti 31.12.2015: 21

Abitanti: 6000

Rapporto 1/285

Rapporto tra spese personale e spese correnti 15,74%

Costo C1 su base annua a cui vanno aggiunti oneri riflessi e IRAP Euro 21.075,34

**Capacità assunzione pari al 75 % delle cessazioni dell'anno precedente : 15.806,51 oltre oneri riflessi ed Irap**

## **UNIONE DI COMUNI**

### **ANNO 2017 Da 01.11.2016 a 31.12.2016**

N. 1 UNITA DI PERSONALE CAT. C per pensionamento cessata il 31.12.2016

Costo C1 su base annua a cui vanno aggiunti oneri riflessi e IRAP Euro 21.075,34

**Capacità assunzione pari al 100 % delle cessazioni dell'anno precedente : 21.075,34 oltre oneri riflessi ed Irap**

## **ANNO 2017**

### **Quota capacità assunzione 2018 su cessazioni 2017.**

N. 2 UNITA DI PERSONALE CAT. C per pensionamento cessate il 31.7 e 31.8.17

Costo C1 su base annua a cui vanno aggiunti oneri riflessi e IRAP Euro 21.075,34

**Capacità assunzione pari al 100 % delle cessazioni dell'anno precedente : 42.150,68 oltre oneri riflessi ed Irap**

N. 1 UNITA DI PERSONALE CAT. D per pensionamento cessato il 30.11.2017

Costo D1 su base annua a cui vanno aggiunti oneri riflessi e IRAP Euro 22.930,60

**Capacità assunzione pari al 100 % delle cessazioni dell'anno precedente : 22.930,60 oltre oneri riflessi ed Irap**

### **Riepilogo resti assunzionali 2016/2018 su cessazioni 2015/2017**

Quota Turn Over 2016 su cessazioni 2015 (Comuni)	Euro	45.861,20
Quota Turn Over 2017 su cessazioni 2016 (Comuni)	Euro	15.806,51
Quota Turn Over 2017 su cessazioni 2016 (Unione)	Euro	21.075,34
Quota Turn Over 2018 su cessazioni 2017 (Unione)	Euro	65.081,28

**Totale Euro 147.824,33**

**CONSIDERATO** che in data 16/01/2018 è stata assunta n. 1 unità di categoria C, (che è poi cessata in data 18/06/2018), il cui costo tabellare per 13 mensilità ammonta ad Euro 21.075,33,

utilizzando parte delle sopra indicate quote di turn over, i resti assunzionali inutilizzati, alla data della presente deliberazione, risultano essere i seguenti

**QUOTA TURN OVER 2016-2017-2018 (su cessazioni 2015/2017) DISPONIBILE alla data della presente deliberazione Euro 126.749,00**

**Quota capacità assunzionale 2019 su cessazioni 2018 e stima capacità assunzionale 2020 e 2021 su future cessazioni.**

**ANNO 2019 su cessazioni 2018**

N. 1 UNITA DI PERSONALE CAT. B1 per pensionamento

Costo B1 su base annua a cui vanno aggiunti oneri riflessi e IRAP Euro 19.536,91

**Capacità assunzione pari al 100 % delle cessazioni dell'anno precedente: Euro 19.536,91 oltre oneri riflessi ed Irap**

N. 1 UNITA DI PERSONALE CAT. B3 per pensionamento

Costo D1 su base annua a cui vanno aggiunti oneri riflessi e IRAP Euro 20.652,45

**Capacità assunzione pari al 100 % delle cessazioni dell'anno precedente: Euro 20.652,45 oltre oneri riflessi ed Irap**

N. 4 UNITA DI PERSONALE CAT. C per pensionamento

Costo C1 su base annua a cui vanno aggiunti oneri riflessi e IRAP Euro 22.039,41

**Capacità assunzione pari al 100 % delle cessazioni dell'anno precedente : Euro 88.157,64 oltre oneri riflessi ed Irap**

N. 1 UNITA DI PERSONALE CAT. D per pensionamento

Costo D1 su base annua a cui vanno aggiunti oneri riflessi e IRAP Euro 23.980,09

**Capacità assunzione pari al 100 % delle cessazioni dell'anno precedente : Euro 23.980,09 oltre oneri riflessi ed Irap**

**QUOTA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019 (su cessazioni 2018) con le cessazioni già avvenute o future, note alla data della presente deliberazione, Euro 152.327,09 (da sommarsi ai resti assunzionali 2016/2018)**

Al momento sono inoltre in corso le procedure per l'assunzione di:

- N.1 unità di cat. D1 con profilo professionale Istruttore Direttivo Tecnico, tramite scorrimento da graduatoria esistente;

- n. 3 Concorsi pubblici, per la copertura di N. 3 Istruttori amministrativi, N. 1 Istruttore Direttivo di Polizia Locale e N. 1 Funzionario Tecnico di cat. D3.

Tali procedure ridurranno i resti assunzionali sopra riportati per l'importo di Euro 141.651,26.

**RESTI ASSUNZIONALI E CAPACITA' ASSUNZIONALE DISPONIBILE AL 31.12.2018 (con cessazioni note alla data della presente deliberazione)  
**EURO 137.424,83****

**Previsione budget 2020: 100% della spesa cessazioni 2019**

N. 1 UNITA DI PERSONALE CAT. B3 per pensionamento

Costo D1 su base annua a cui vanno aggiunti oneri riflessi e IRAP Euro 20.652,45

**Capacità assunzione pari al 100 % delle cessazioni dell'anno precedente: Euro 20.652,45 oltre oneri riflessi ed Irap**

**Previsione budget 2021: 100% della spesa cessazioni 2020**

N. 1 UNITA DI PERSONALE CAT. C per pensionamento

Costo C1 su base annua a cui vanno aggiunti oneri riflessi e IRAP Euro 22.039,41

**Capacità assunzione pari al 100 % delle cessazioni dell'anno precedente : 22.039,41 oltre oneri riflessi ed Irap**

### **3)-LAVORO FLESSIBILE**

#### Personale a tempo determinato e flessibile

(personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, lavoro occasionale ex art. 54 d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017):

**RITENUTO** opportuno riepilogare la normativa in vigore per l'impiego del lavoro flessibile:

1)-la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009;

2)-detti limiti non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

3)-a decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

4)per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente la spesa consentita è pari al 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009.

5)-sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste per le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

#### **VISTE altresì:**

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

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

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

**CONSIDERATO** inoltre che l’art. 3 commi dal 75 al 84 della legge 244/2007 (legge finanziaria 2008) ha disposto che le Pubbliche amministrazioni effettuino assunzioni di personale utilizzando esclusivamente il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e possono avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile solo per esigenze temporanee ed eccezionali (art. 36 comma 2 D. Lgs. 165/2001). Pertanto, come affermato nel parere n. 49 del 17.7.2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica, l’elemento di caratterizzazione del settore pubblico è il fabbisogno ordinario che si concretizza, attraverso la dotazione organica, in un valore quantitativo e qualitativo delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti istituzionali ovvero delle funzioni ordinarie dell’amministrazione.

**RICHIAMATO** inoltre il parere n. 49 del 17.7.2008, sempre del Dipartimento della Funzione Pubblica, che precisa che:

- l’esigenza temporanea può essere riconducibile alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui all’art. 1 comma 1 del D. Lgs. 368/2001, anche se riferibili all’ordinaria attività del datore di lavoro con la precisazione che debbono essere caratterizzate dalla temporaneità;
- il concetto di eccezionalità non va inteso in termini di imprevedibilità quanto piuttosto di straordinarietà e, rafforzando il concetto di temporaneità, e non deve far pensare ad una distinzione tra attività ordinaria e straordinaria;
- e, quindi, la peculiarità che distingue il lavoro flessibile da quello a tempo indeterminato è la temporaneità dell’esigenza che, essendo appunto temporanea, è eccezionale;
- che, a decorrere dall’anno 2012 anche gli enti locali soggiacciono alle disposizioni di cui all’art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 secondo cui è possibile avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009. Per le medesime Amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all’art. 70, comma 1, lettera d) del D. Lgs. 10.09.2003 n. 276 e ss.mm. non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell’anno 2009. Per le Amministrazioni che nell’anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste dal comma in esame, il limite del 50% va riferito alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007/2009;

**CONSIDERATO** altresì che ai sensi del D.L. 90/2014 le limitazioni sopra indicate non si applicano agli Enti Locali in regola con la riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 L. 296/2006. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità dell’anno 2009 (art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone: “4-bis. All’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: “articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.” è inserito il seguente periodo: “Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente)””.

**RILEVATO** che, a seguito di una ricognizione effettuata presso gli Enti aderenti all' Unione, la spesa complessiva per il lavoro flessibile, senza tener conto del budget del Comune di Pozzuolo che ha già in essere un rapporto di lavoro di tipo analogo, risulta essere la seguente :

SPESA COMPLESSIVA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009: euro 70.786,00

SPESA PRESUNTA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2019:

- art. 110 c. 1 TUEL
  - art. 557 L. 311/2004
  - assunzioni a tempo determinato
- Totale Euro 70.000,00

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

### **PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL TRIENNIO**

Considerato che le linee di sviluppo e il Piano occupazionale relativi alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018 / 2020 sono riconducibili ai seguenti elementi:

#### **ANNO 2019 :**

1 - sostituzione del personale che cesserà dal servizio in corso d'anno;

2 - Indizione Bandi di Mobilità Volontaria per sostituzione personale cessato negli anni precedenti e nell'anno 2019;

3 - indizione di Bandi di concorso, per la sostituzione del personale cessato, in caso di procedure di mobilità concluse con esito negativo, nel rispetto delle reali capacità assunzionali dell'Ente;

4 – stipula convenzioni con altri Enti per l'utilizzo delle loro graduatorie valide ex art. 9, L. N. 3/2003 e art. 4 del D.L. n. 101/2013;

5 – stipula convenzioni con altri Enti per l'utilizzo di personale ai sensi dell' art. 14 del CCNL 2004;

6 – utilizzo di personale ai sensi dell' art. 1 del comma 557 della Legge 311/2004;

7 - indizione di Bandi di concorso, per personale a tempo determinato, nel rispetto delle reali capacità assunzionali dell'Ente;

#### **ANNO 2020:**

attivazione delle procedure di mobilità e/o concorsuali necessarie per la sostituzione del personale cessato e che cesserà nell'anno 2019;

#### **ANNO 2021:**

attivazione delle procedure di mobilità e/o concorsuali necessarie per la sostituzione del personale cessato e che cesserà nell'anno 2020;

**CONSIDERATO altresì** che in conformità al Decreto 08/5/2018 su esposto è necessario verificare la copertura del costo dell'eventuale ritorno a tempo pieno dei dipendenti attualmente a tempo parziale, ma assunti a tempo pieno

**RITENUTO** pertanto dover procedere in tale senso:

Costo a part-time

CATEGORIA	% p.t.	RETRIBUZIONE	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE
27-D1	97,23	21.522,32	5.742,15	1.829,40	29.093,87
23-C3	83,33	17.840,80	4.759,93	1.516,47	24.117,20
24-C4	91,67	20.246,34	5.401,72	1.720,94	27.369,00
25-C5	83,33	19.085,24	5.091,94	1.622,25	25.799,42
16-B4	63,89	12.358,45	3.297,24	1.050,47	16.706,16
		<b>91.053,15</b>	<b>24.292,98</b>	<b>7.739,52</b>	<b>123.085,64</b>

Costo in caso di rientro a tempo pieno

CATEGORIA	TEMPO PIENO	RETRIBUZIONE	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE
27-D1	100	22.135,47	5.905,74	1.881,51	29.922,73
23-C3	100	21.409,82	5.712,14	1.819,83	28.941,79
24-C4	100	22.086,11	5.892,57	1.877,32	29.856,00
25-C5	100	22.903,20	6.110,57	1.946,77	30.960,55
16-B4	100	19.343,33	5.160,80	1.644,18	26.148,31
		<b>107.877,93</b>	<b>28.781,83</b>	<b>9.169,62</b>	<b>145.829,39</b>

**CONSIDERATO** infine che l'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001, dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4";

**PRECISATO** che ai fini della rilevazione del personale in soprannumero e di quello eccedente il legislatore ha individuato tre elementi di valutazione:

- primo elemento: presenza di personale e/o di dirigenti extra dotazione organica;
- secondo elemento: dichiarazione disposta solamente al momento di adozione dell'atto ricognitorio, di competenza della Giunta, che, per ottimizzazione dei tempi di lavoro ed economia negli atti, viene nel nostro caso adottato contestualmente al presente atto;
- terzo elemento: condizione di eccedenza che si rileva dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale

**DATO QUINDI ATTO:**

- 1)- che non vi è presenza di personale e/o di dirigenti extra-dotazione organica;
  - 2)- che, con riferimento ai diversi servizi dell'Ente, né nell'ambito delle conferenze dei Responsabili di Settore sin qui tenute, né in altri documenti o circostanze, non sono state individuate e/o segnalate eccedenze di personale e che, quindi, nell'anno 2018:
    - a)- non saranno presenti né dipendenti, né dirigenti in soprannumero;
    - b)- non saranno presenti né dipendenti, né dirigenti in eccedenza;
- e che l'Ente non deve pertanto avviare nel corso dell'anno 2018 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;
  - e che provvederà all'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica di copia della presente deliberazione, informando i soggetti sindacali dell'esito della ricognizione effettuata;

**CONSIDERATO** altresì di confermare, che la produttività venga ripartita con criteri di differenziazione e di premialità, sulla base del raggiungimento di obiettivi definiti negli atti di programmazione e ritenuti indispensabili per questa l'Amministrazione, tenendo conto dei vincoli di contenimento della spesa di personale imposti dalle norme vigenti.

**PRESO ATTO CHE:**

- 1) la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019 – 2020 - 2021;
- 2) che la programmazione triennale del fabbisogno di personale è stata formulata nel rispetto delle seguenti disposizioni normative:
  - art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001,
  - art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, ricognizione delle eventuali eccedenze di personale;
  - art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006, approvazione del piano triennale di azioni positive;
  - art. 1, comma 557, e comma 557-*quater* della legge 296/2006, contenimento delle spese di personale;
  - art. 10, comma 5, del d. lgs.150/2009, adozione del piano delle performance, in fase di svolgimento;
  - art. 27, comma 2, lett. c), del d.l 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 185/2008, obbligo di certificazione dei crediti.

**DATO ATTO INOLTRE CHE:**

- che l'adozione degli atti di cui sopra, è condizione indispensabile per procedere all'assunzione di personale;
- i Comune di Bellinzago Lombardo, Liscate, Pozzuolo Martesana e Truccazzano hanno rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2017;
- che l'Unione di Comuni non è sottoposta alle regole sul Pareggio di Bilancio;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della legge 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dai conteggi agli atti;
- l'Unione ha approvato il piano di azioni positive per il triennio 2017-2018-2019;
- questo ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, con la presente deliberazione;

**EFFETTUATE** tutte le verifiche necessarie all'attivazione di nuove procedure di assunzione di personale, ovvero:

- che i Comuni di Pozzuolo e Truccazzano, obbligati all'approvazione del bilancio consolidato hanno regolarmente adempiuto all'obbligo;
- che con deliberazione di Giunta del'Unione n. 40 del 25/05/2017 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2017-2019 ai sensi dell'art. 48 del d. Lgs. N. 198/2006, e nominato comitato unico di garanzia (CUG)";
- che l'Amministrazione non è soggetta alle disposizioni inerenti il pareggio di bilancio ai sensi dell'art. 1, comma 723 della Legge 208/2015;
- che i Comuni costituenti l'Unione hanno rispettato le disposizioni inerenti il pareggio di bilancio ai sensi dell'art. 1, comma 723 della Legge 208/2015, comunicandolo ai sensi della Legge 232/2016 alla ragioneria Generale dello Stato per l'anno 2017 e che per l'anno 2018 è stata fatta la comunicazione relativa al 1° semestre 2018;
- che l'ente e i Comuni costituenti l'Unione hanno rispettato nel 2017 il tetto di spesa del personale fissato (media del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 della legge 296/2006);
- che l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27 del D.L. n. 66/2014;
- che l'Ente ha rispettato i termini di approvazione del Bilancio di previsione 2018/2020 e del consuntivo 2017, nonché ha trasmesso i dati relativi a tali atti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi del D.L. n. 113/2016 (BDAP);

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

**ATTESO** che con proprio verbale il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente.

#### **RICHIAMATI**

- il D. L.gs n. 267/2000 Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti locali;
- il vigente regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi
- il Decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni;
- il Decreto legislativo 75/2017
- il D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010
- la legge 183/2010 (collegato al lavoro)
- il vigente CCNL del comparto Funzioni Locali
- il Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione avente ad oggetto: *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*

**VISTO** il vigente Statuto dell'Unione di Comuni Lombarda Adda Martesana;

**ACQUISITI**, ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-*bis*, comma 1, del TUEL, sulla proposta della presente deliberazione:

- il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Finanziario e Risorse Umane, per quanto attiene la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa;
- il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Finanziario e Risorse Umane, in ordine alla regolarità contabile, in relazione ai riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico e finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Tutto ciò premesso

Con votazione unanime espressa in forma palese

## **DELIBERA**

- 1) **DI APPROVARE** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
- 2) **DI DARE ATTO** che il presente “Piano triennale dei fabbisogni di personale” per il periodo 2019, 2020, 2021 è coerente con il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il periodo 2019, 2020, 2021;
- 3) **DI CONFERMARE** quanto già previsto per l’anno 2018 nelle precedenti deliberazioni dell’Unione;
- 4) **DI DARE ATTO** che l’analisi costi/benefici finalizzata alla realizzazione del presente Piano dei fabbisogni di personale è stata condotta con l’intento di contenere la spesa per il personale e di evitare il sovradimensionamento del numero di dipendenti, consentendo contestualmente un armonico andamento dell’organizzazione dei processi gestionali con i profili professionali presenti;
- 5) **DI PRENDERE ATTO** del rispetto di quanto previsto dalla Legge 12/03/1999, n. 68 e s.m.i., in materia di assunzione obbligatoria dei lavoratori disabili;
- 6) **DI APPROVARE** in coerenza con le finalità (indicate all’art. 1, comma 1, D.Lgs. 30/03/2001, n.165 e s.m.i.) di accrescimento dell’efficienza, razionalizzazione del costo del lavoro con contenimento della spesa per il personale nonché realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019, 2020, 2021, così come risultante dal presente atto e i cui conteggi sono agli atti dell’Ente, prevedendo:

### **ANNO 2019 :**

- 1 - sostituzione del personale che cesserà dal servizio in corso d’anno;
- 2 - Indizione Bandi di Mobilità Volontaria per sostituzione personale cessato negli anni precedenti e nell’anno 2019;
- 3 - indizione di Bandi di concorso, per la sostituzione del personale cessato, in caso di procedure di mobilità concluse con esito negativo, nel rispetto delle reali capacità assunzionali dell’Ente;
- 4 – stipula convenzioni con altri Enti per l’utilizzo delle loro graduatorie valide ex art. 9, L. N. 3/2003 e art. 4 del D.L. n. 101/2013;
- 5 – stipula convenzioni con altri Enti per l’utilizzo di personale ai sensi dell’ art. 14 del CCNL 2004;
- 6 – utilizzo di personale ai sensi dell’ art. 1 del comma 557 della Legge 311/2004;
- 7 - indizione di Bandi di concorso, per personale a tempo determinato, nel rispetto delle reali capacità assunzionali dell’Ente;

### **ANNO 2020:**

attivazione delle procedure di mobilità e/o concorsuali necessarie per la sostituzione del personale cessato e che cesserà nell'anno 2019;

**ANNO 2021:**

attivazione delle procedure di mobilità e/o concorsuali necessarie per la sostituzione del personale cessato e che cesserà nell'anno 2020;

7) **DI APPROVARE** pertanto la dotazione organica sintetica, la cui situazione ipotetica al 31.12.2018 è la seguente:

Categoria	Profilo professionale	Posti disponibili TEORICI	Posti coperti	Posti vacanti
D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO *	2	2	0
D3	FUNZIONARIO TECNICO	1	0	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	6	4	2
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	4	2	2
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	11	6	5
D	ASSISTENTE SOCIALE	5	4	1
C	ISTRUTTORE TECNICO	9	5	4
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	30	27	3
C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	12	9	3
B3	OPERAIO SPECIALIZZATO	4	2	2
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	21	14	7
B1	OPERAIO SPECIALIZZATO	6	2	4
B1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4	4	0
A	AUSILIARIO	1	0	1
	<b>TOTALE</b>	<b>116</b>	<b>81</b>	<b>35</b>

**\*Compreso art. 110 c.1**

8) **DI PRENDERE ATTO** che il costo per la spesa di personale trasferita dai Comuni al Bilancio dell'Unione, è quantificato in Euro **3.456.230,00**, determinato tenendo conto delle voci di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, al LORDO delle componenti escluse e compresi gli oneri per gli aumenti contrattuali in corso di definizione;

9) **DI PRENDERE ALTRESI' ATTO** che la previsione della spesa di personale stimata per l'anno 2019 risulta essere di **Euro 2.958.117,00 al netto delle componenti escluse** e pertanto inferiore alla media del triennio;

10) **DI DARE ATTO** che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019, 2020 e 2021;

11) **DI APPROVARE** altresì la rilevazione annuale del personale in soprannumero e di quello eccedente come previsto dall'art. 16 della Legge 183/2011 (Legge di stabilità 2012) dando atto:

- a)- che nell'Unione non vi è presenza di personale e/o di dirigenti extra-dotazione organica;
- b)- che, con riferimento ai diversi servizi dell'Ente, né nell'ambito delle conferenze dei Responsabili sin qui tenute, né in altri documenti o circostanze, non sono state individuate e/o segnalate eccedenze di personale e che, quindi, nell'anno 2019:
  - non saranno presenti né dipendenti, né dirigenti in soprannumero;

- non saranno presenti né dipendenti, né dirigenti in eccedenza;
- c)- che, quindi, l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2019 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;
- d)- che provvederà all'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica di copia della presente deliberazione, informando altresì i soggetti sindacali dell'esito della ricognizione effettuata;

12) **DI DARE ATTO** che le procedure e le attività inerenti le risorse umane previste negli anni precedenti ma non ancora terminate proseguono negli anni successivi al fine di permetterne la conclusione;

13) **DI CONFERMARE** altresì, che la produttività venga ripartita con criteri di differenziazione e di premialità, sulla base del raggiungimento di obiettivi definiti negli atti di programmazione e ritenuti indispensabili per questa Amministrazione conto dei vincoli di contenimento della spesa di personale imposti dalle norme vigenti.

14) **DI DARE ATTO** che la spesa derivante dall'adozione del presente provvedimento consente il rispetto delle limitazioni e dei vincoli imposti dalle normative di riferimento vigenti, in particolare:

- in ossequio a quanto disciplinato dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. 25/05/2017, n. 75 e s.m.i., l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale ed al Segretario Comunale non supera il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- con riferimento al dettato normativo di cui all'art. 1, comma 557-bis, Legge 27/12/2006, n. 296 e s.m.i. (Legge Finanziaria 2007), l'Unione non utilizza personale proprio, a vario titolo, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi, variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'Ente;
- la spesa del personale correlata all'assunzione del presente provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, Legge 27/12/2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) e s.m.i., risulta in ogni anno del periodo di riferimento non superiore al valore medio del triennio 2011/2013;
- non occorre procedere all'adozione del Piano delle Stabilizzazioni né a procedure di stabilizzazione di lavoratori precari, in quanto non ricorrono per l'Ente le circostanze previste dalle vigenti norme di riferimento;
- l'Unione osserva i limiti di spesa previsti per l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, decreto legge 31/05/2010, n. 78 (convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/07/2010, n. 122);

15) **DI RISERVARSI** la facoltà di rettificare ed aggiornare i contenuti del presente provvedimento, sempre nel rispetto della normativa di tempo in tempo vigente;

16) **DI TRASMETTERE**, ai soli fini informativi, alle Organizzazioni Sindacali e le RSU copia della presente deliberazione;

17) **DI PUBBLICARE**, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 14/03/2013, n. 33 e s.m.i., il presente provvedimento nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito Internet istituzionale;

18) **DI DARE ATTO** che non sussiste obbligo di astensione né ricorre una situazione di conflitto di interesse nel procedimento da parte del sottoscrittore della presente proposta di deliberazione;

Si propone, altresì, di dichiarare l'immediata eseguibilità del provvedimento di cui trattasi, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i.



Esaminata la proposta n. 99 di deliberazione da sottoporre al competente Organo deliberante avente per oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2019, 2020 E 2021

si esprime il seguente parere:

<b>PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA</b>
-------------------------------------

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, e 147/bis del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali", si esprime parere:

**Favorevole**

in ordine alla Regolarità tecnica della proposta in esame, nel testo proposto dall'ufficio.

Pozzuolo Martesana, 19-09-2018

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
F.to LUCIO MAROTTA

Esaminata la proposta n. 99 di deliberazione da sottoporre al competente Organo deliberante avente per oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2019, 2020 E 2021

si esprime il seguente parere:

<b>PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE</b>
---------------------------------------

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, e art. 147/bis del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali", si esprime parere

**Favorevole**

in ordine alla Regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria (art. 151, comma 4, D.Lgs. 267/2000) della proposta in esame, nel testo proposto dall'ufficio.

Pozzuolo Martesana, 19-09-2018

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
F.to LUCIO MAROTTA

# UNIONE DI COMUNI LOMBARDA 'ADDA MARTESANA'

Città metropolitana di Milano  
Via Martiri della Liberazione n. 11 – 20060 Pozzuolo Martesana

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

Verbale della Giunta dell'Unione  
n° 91 del 20-09-2018

IL Presidente

F.to Angelo Maria Caterina

IL SEGRETARIO GENERALE  
DELL'UNIONE

F.to GIAMPIERO COMINETTI

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che questa deliberazione n. 91 del 20-09-2018 è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line il \_\_\_\_\_ e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi ai sensi del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000.

Pozzuolo Martesana, li

IL SEGRETARIO GENERALE DELL'UNIONE  
F.to GIAMPIERO COMINETTI

La presente deliberazione:

\_ È stata PUBBLICATA oggi all'Albo Pretorio on-line del Comune di Pozzuolo Martesana e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi;

Pozzuolo Martesana, li

IL SEGRETARIO GENERALE DELL'UNIONE  
F.to GIAMPIERO COMINETTI

La presente deliberazione:

È stata dichiarata immediatamente eseguibile per motivi di urgenza (art. 134 – 4° comma – D.Lgs. n. 267/2000);  
Li, 20-09-2018

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_ per il decorso del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000

Li

IL SEGRETARIO GENERALE DELL'UNIONE  
F.to GIAMPIERO COMINETTI

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa