



COMUNE DI DIANO D'ALBA

PROVINCIA DI CUNEO

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 48 del 11/05/2016

Oggetto :

APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2016/2018 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2016 E CONTESTUALE RICOGNIZIONE ANNUALE DEL PERSONALE IN SOPRANNUMERO EX ART. 53 DEL D.LGS. N. 165/2011.

L'anno **duemilasedici**, addì **undici**, del mese di **maggio**, alle ore **19** e minuti **00**, nella solita sala delle riunioni previo esaurimento delle formalità prescritte dall'art.27 dello Statuto Comunale vennero per oggi convocati i componenti di questa **Giunta Comunale**.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
CARDINALE Ezio	Sindaco	X	
DESTEFANIS Fabrizio	Vicesindaco	X	
RINALDI Sergio	Assessore	X	
TARICCO Cristina	Assessore	X	
GHISOLFI Sara	Assessore		X
Totale		4	1

Assiste alla seduta il Segretario Comunale **Dott. Maurizio Rita SCUNCIO**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **CARDINALE Ezio**, nella sua qualità di **Sindaco**, riconosciuta legale l'adunanza, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 48 IN DATA 11.05.2016

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2016/2018 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2016 E CONTESTUALE RICOGNIZIONE ANNUALE DEL PERSONALE IN SOPRANNUMERO EX ART. 33 DEL D.LGS. N. 165/2011.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'Art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 che stabilisce che 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;

Visto l'Art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 ovvero che ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D. Lgs. n. 165/30.03.2001, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'Art. 42 del Decreto Legislativo n. 165/2001 ovvero, in mancanza, le Organizzazioni Rappresentative nell'ambito del Comparto e dell'Area di interesse..... (.....) predispongono Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (.....) e che in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione;

Preso atto che i suddetti Piani hanno durata triennale e che in caso di mancato adempimento si applica l'Articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo n. 165/2001 ovvero le Amministrazioni Pubbliche non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Accertato che, questo Ente, con propria precedente Deliberazione n. 79 in data 25.07.2014 ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive in materia di pari opportunità (Art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006);

Accertato altresì che, con propria precedente Deliberazione n. 111 in data 03.10.2014, questo Ente ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);

Visto l'Art. 31, comma 1, della Legge n. 183/2011 il quale prevede l'estensione dell'obbligo del rispetto del Patto di Stabilità ai Comuni con popolazione compresa fra i 1.001 ed i 5.000 abitanti;

Visto l'Art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27.12.2006 e s.m.i., il quale prevede che gli Enti sottoposti al Patto di Stabilità interno assicurino la riduzione della spesa 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 ed

occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento :

- a) la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso la parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative, anche attraverso accorpamento di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

Visto altresì l'Art. 1, commi 557/bis, 557 ter e da ultimo il comma 557 quater della Legge di cui sopra in cui si dispone che ai fini dell'applicazione del comma 557 medesimo, a partire dall'Anno 2014, gli Enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione e pertanto al Triennio 2011/2012/2013;

Vista a proposito la deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 27/2015 con la quale viene interpretata e si ribadisce l'immediata cogenza dell'obbligo di riduzione dell'incidenza percentuale della spesa di personale rispetto al complesso della spesa corrente e che pertanto il parametro fissato dal comma 557 quater (considerato fisso e immutabile e che non cambia nel tempo) e la programmazione delle risorse umane deve essere orientata al rispetto dell'obiettivo di contenimento della spesa di personale ivi indicato;

Vista altresì che la Legge n. 114 in data 11.8.2014, riscrive le regole per effettuare le assunzioni negli Enti pubblici;

Richiamato l'Art. 3 commi 5, 5-bis, 5-ter della Legge n. 114/2014 ed in particolar modo il comma 5-quater dal quale si desumeva che negli Anni 2016 - 2017 gli Enti Locali sottoposti al patto di stabilità, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente fosse stata pari o inferiore al 25%, potevano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari all'80% di quella relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100% a decorrere dall'Anno 2018;

Evidenziato che :

- al fine dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente, per "spesa di personale" si intende la spesa nel suo complesso, al lordo delle voci escluse nella determinazione dell'aggregato da considerare per il confronto della medesima spesa in serie storica (secondo quanto disposto dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 14 del 28.12.2011);
- per la verifica della "spesa di personale" da raffrontare alla "spesa corrente" è necessario far riferimento al dato degli impegni assunti nell'anno precedente, come risulta dal rendiconto approvato dal Consiglio o, prima dell'approvazione dello stesso, dai documenti predisposti dagli Uffici interessati; tutto questo a secondo quanto disposto dalla Corte dei Conti a Sezioni Riunite con deliberazione n. 27/2011;

Considerato che l'Art. 4, comma 3, del Decreto Legge 19.6.2015, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge n. 125 del 2015, ha successivamente modificato il testo dell'Art. 3,

comma 5, del Decreto Legge n. 90 del 2014 prevedendo che gli Enti soggetti al Patto di Stabilità interno possano utilizzare anche i c.d. “resti” derivanti dalle percentuali assunzionali annuali non utilizzate nel triennio precedente;

Al riguardo, la Sezione delle Autonomie, con la deliberazione n.28/2015 ha chiarito che :

- a) l'Art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 introduce un correttivo a regime della regola generale sulla formazione del budget, prevedendo che il calcolo delle facoltà assunzionali a disposizione degli Enti Locali sottoposti al Patto di Stabilità interno debba essere effettuato ricomprendendo anche i residui ancora disponibili delle quote percentuali inutilizzate provenienti dagli esercizi precedenti, nel limite temporale dell'ultimo triennio;
- b) poiché, in base alle norme ed al principio di diritto affermato dalla Sezione nella deliberazione n. 26/2015, con riguardo specificatamente al budget di spesa per il 2015 (riferito alle cessazioni di personale intervenute nell'Anno 2014), la capacità assunzionale dell'Ente Locale risulta assoggettata ai vincoli posti dall'Art. 1, comma 424, della Legge n. 190/2014, finalizzata a garantire il riassorbimento del personale di area vasta, gli spazi assunzionali residui connessi alle cessazioni intervenute nell'ultimo triennio, utilizzabili in base alla nuova formulazione dell'Art. 3, comma 5 sopraccitato, confluiscono pro quota nella complessiva capacità assunzionale dell'Ente;
- c) di conseguenza i suddetti spazi assunzionali residui, conformemente alla ratio dell'Art.1, comma 424, della Legge n. 190/2014 possono essere destinati esclusivamente all'assunzione dei vincitori di concorso risultanti da graduatorie già vigenti o approvate al 1° Gennaio 2015, ovvero per consentire la ricollocazione nei propri ruoli del personale soprannumerario;

Ritenuto che dal tenore della disposizione si evince dunque che, con riferimento al turn-over, vige ora il principio della cumulabilità dei resti del triennio precedente, inteso in senso dinamico (Deliberazione n. 28/2015 Sezione Autonomie) rimanendo tuttavia il criterio della spesa storica, computato secondo le specifiche disposizioni previste senza possibilità di ricorso a conteggi virtuali, per l'applicazione del contenimento della spesa di cui ai commi 557 s.m.i. dell'Art.1 della Legge n.296/2006;

Volendo riassumere nei dettagli (applicando tra l'altro la corposa normativa al caso concreto, vale a dire alla fattispecie che più si avvicina alla dinamica economico – finanziaria ed occupazionale di questo Comune, in vista soprattutto della sua futura facoltà e potenzialità assunzionale . A tal fine si rende assolutamente necessario monitorare tali facoltà e potenzialità essendo la nostra dotazione organica già fortemente sottodimensionata, tenendo altresì ben presenti le cessazioni di personale futuro e la relativa copertura del turn - over) :

- a) Per gli Enti Locali la capacità assunzionale per gli **Anni 2015 e 2016** è destinata all'assunzione degli eventuali vincitori di concorso (inseriti in graduatorie vigenti o già approvate al 1/1/2015) e al riassorbimento del personale soprannumerario degli enti di area vasta (Art.1, c. 24, L.190/2014). Non è invece vincolata a tali assunzioni la capacità assunzionale Anno 2014 residua, derivante dalle cessazioni del triennio 2011-2013.
- b) Con la conversione in legge del D.L. n. 78/2015 è stata inserita la possibilità di utilizzare questa capacità assunzionale anche per figure “infungibili” (per esempio: educatori e insegnanti scuola infanzia, ecc..) previa verifica della loro insussistenza fra il personale degli Enti area vasta.

- c) Ai soli fini del ricollocamento del personale soprannumerario degli Enti dell'area vasta, lo specifico turn over utilizzato può essere esteso fino al 100% delle cessazioni avvenute nell'anno precedente (comma 424 Art.1 L. 190/2015).
- d) La mobilità volontaria è riservata unicamente al personale di ruolo degli enti di area vasta (anche non soprannumerario), fatte salve le procedure di mobilità da altre Amministrazioni, se avviate prima del 1/1/2015, e quelle relative alle figure "infungibili" (educatori e insegnanti scuola infanzia) (Circ. 1/2015).
- e) Per il tempo determinato le assunzioni sono possibili nei limiti della spesa sostenuta nell'Anno 2009 per la stessa tipologia contrattuale, purché in regola con l'obbligo di riduzione delle spese per personale.

Considerato che ai sensi dell'Art. 1, comma 428, della Legge di Stabilità per l'Anno 2015 nel caso in cui il personale interessato ai processi di mobilità di cui ai commi da 421 a 425, non sia completamente ricollocato, presso ogni ente di area vasta, ivi comprese le città metropolitane, si procede, previo esame congiunto con le organizzazioni sindacali, che deve comunque concludersi entro trenta giorni dalla relativa comunicazione, a definire criteri e tempi di utilizzo di forme contrattuali a tempo parziale del personale non dirigenziale con maggiore anzianità contributiva. Esclusivamente in caso di mancato completo assorbimento del personale in soprannumero e a conclusione del processo di mobilità tra gli enti di cui ai commi da 421 a 425, si applicano le disposizioni dell'[articolo 33, commi 7 e 8, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#) e in ogni caso la procedura si deve concludere entro in 31.12.2016;

Presa infine in considerazione la Legge Finanziaria 28/12/2015 n. 208 (Art. 1 commi di riferimento 219, 221, 224, 226, 227, 228, 229, 234, 235, 236, 466, 467, 468, 469, 760 e 762, ed in particolare l'Art.1 comma 228 che testualmente recita: "*Le Amministrazioni di cui all'Art.3, comma 5, del D.L. 24.6.2014, n. 90, convertito con modificazioni nella Legge 11.8.2014, n. 114 e s.m.i., possono procedere, per gli Anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa del 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. In relazione a quanto previsto dal primo comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli Enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'Art. 1, comma 421, della citata Legge n. 190/2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'Art. 3, comma 5, del D.L. 24.6.2014, n.90 convertito con modificazioni dalla Legge 11.8.2014 n. 114. Il comma 5-quater dell'Art. 3 del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 114/2014, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018*").

Ritenuto pertanto che in conseguenza alla normativa di cui sopra, gli Enti soggetti al patto di stabilità interno, continueranno a rispettare le norme contenute nell'Art. 1, commi da 557 a 557-quater della Legge 296/2006 e le relative capacità assunzionali saranno, per gli Anni 2016, 2017 e 2018, pari al turn – over del 25% delle cessazioni dell'anno precedente da dedicare esclusivamente al personale non dirigenziale.

Considerato che non si possono superare i limiti di cui sopra, principio tra l'altro ancora ribadito con Deliberazione n. 16/2016 diffusa in data 5.5.2016 dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti, ma che tutte queste disposizioni rischiano di mettere in crisi la quasi totalità delle Amministrazioni Comunali, tra cui ed in particolar modo anche questo Comune, che in caso di

mancato rispetto incapperanno nel blocco delle assunzioni a qualsiasi titolo (compresi i rinnovi dei contratti a tempo determinato);

Considerato però che le previsioni del presente provvedimento sono anche indissolubilmente vincolate dalla necessità di mantenere inalterato il livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati alla cittadinanza, ruolo territoriale di fondamentale e strategica importanza a cui devono attendere le Amministrazioni Comunali;

Dato atto che l'esigenza di rispettare di volta in volta i vincoli normativi che vengono dettati dalle varie leggi finanziarie non deve peraltro far venir meno l'attenzione che si deve porre alla funzione programmatica del personale, il suo significato, le sue finalità al fine di raggiungere l'obiettivo di una gestione strategica.

Ritenuto opportuno che la Giunta, nell'ambito delle proprie specifiche competenze di attuazione degli indirizzi generali di governo, dia concrete indicazioni sulle modalità di realizzazione degli obiettivi gestionali, nella consapevolezza che il comportamento dell'Amministrazione, e dei soggetti che per essa operano, deve essere coerente con le funzioni ed i servizi assegnati allo stesso Ente, in conformità ai generali ed irrinunciabili canoni di buona amministrazione e finalizzato a garantirne il corretto svolgimento, evitando così effetti negativi sull'attività dell'Ente in termini di rallentamento e inerzie delle procedure amministrative.

Considerato che con la programmazione si deve poter assicurare, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo, la realizzazione degli obiettivi dell'Ente, i fabbisogni e le esigenze organizzative ponendo così le basi per poter fruire di risorse umane adeguate al raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Tenuto altresì conto che il tutto è peraltro legato agli equilibri economico – finanziario del Comune e alle risorse sempre più esigue che vengono destinate per il personale dipendente in seguito all'introduzione di norme sempre più restrittive e di contenimento, sotto il profilo legislativo e contrattuale, inerenti il trattamento economico dei dipendenti pubblici.

Ritenuto pertanto, in termini di programmazione delle risorse umane, di adottare una logica di contenimento del costo del personale in servizio ma allo stesso tempo di non sottovalutare che avere in dotazione organica determinate figure professionali è necessario ed imprescindibile al fine di garantire il corretto svolgimento delle funzioni e dei servizi alla cittadinanza, anche con specifico riferimento alla miriade di novità legislative strutturali, di nuove funzioni e competenze assegnate ai Comuni.

Preso atto pertanto che si punterà, come tutti gli anni, a valorizzare l'attività del personale in servizio con le risorse a disposizione, cercando di razionalizzare gli uffici e modernizzando gli stessi con software ed hardware aggiornati e puntando soprattutto sulla formazione del personale medesimo mirata al raggiungimento di una professionalità necessaria al migliore assolvimento delle funzioni istituzionali e all'efficiente erogazione dei servizi.

Preso atto che per i motivi di cui sopra, nel Bilancio 2016, per quanto riguarda il personale dipendente sostanzialmente vengono adottate politiche di mantenimento e conferma della dotazione organica attualmente vigente assicurando, qualora si verificasse la necessità, la copertura delle assenze, siano esse dovute a mobilità o cessazioni e delle sostituzioni strettamente necessarie, sempre nel rispetto dei vincoli dettati dalla normativa vigente in materia.

Considerato l'ulteriore adempimento previsto dall'Art. 16 della Legge n. 183/2011 "Legge di stabilità per l'Anno 2011" che, riscrivendo il contenuto dell'Art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, ha posto come condizione preliminare all'effettuazione di assunzioni di personale o all'instaurazione di rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, la ricognizione delle situazioni di soprannumero o di eccedenza del personale dipendente in servizio presso l'Ente.

Preso atto che è stata effettuata la ricognizione di cui al sopra richiamato Art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e che non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili, che rendano necessaria l'attivazione delle procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale.

Ritenuta inoltre l'insussistenza di eccedenze di personale valutate alla luce della situazione finanziaria dell'Ente, tenuto anche conto che questa Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni o forme differenti di gestione ed erogazione dei medesimi, ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano estremamente indispensabili (essendo tra l'altro l'organico di questo Comune sottodimensionato rispetto alla determinazione della Dotazione Organica ai sensi della vigente normativa), per assicurare il mantenimento degli standard attuali.

Considerato che appare comunque opportuno rimarcare come, in ragione del risicato equilibrio della spesa del personale con il regime strettamente vincolistico della stessa, potrebbe essere operata una eventuale riduzione, occorre tuttavia tener conto dei cambiamenti in atto nel metodo di lavoro (introdotti soprattutto dall'e-governement) e soprattutto le nuove procedure che comportano maggiori carichi di lavoro, con sempre maggiore impegno del personale in servizio;

Considerato che i processi di riorganizzazione e ottimizzazione attuati sono stati improntati alla massima economicità.

Considerato che, nel corso dell'Anno 2016 e precisamente dal Mese di Agosto 2016, si verificherà n. 1 cessazione di personale in seguito al collocamento a riposo del Sig. RAIMONDO Bernardino, attualmente Istruttore Amministrativo, a tempo pieno, presso l'Area dei Servizi Ausiliari di questo Comune - Categoria Economica di accesso C1 - Posizione Economica di sviluppo C3 e che pertanto si renderà necessario provvedere alla copertura del posto medesimo nel corso dell'anno 2016;

Che, conseguentemente, in questa sede sarà presa in considerazione la relativa copertura del posto a tempo pieno che si renderà vacante cercando di rispettare i vincoli che sono inesorabilmente dettati dalla normativa vigente;

Preso in considerazione la possibilità di avviare, per la finalità di cui sopra, una procedura di mobilità interna volontaria del personale comunale cercando, in questo difficile contesto, di attuare dei processi di riorganizzazione di alcuni servizi comunali naturalmente a discapito, non potendo agire diversamente e non potendo assumere, delle effettive necessità, a livello territoriale, di soddisfacimento dei bisogni e dei servizi da assicurare alla comunità;

Visto il prospetto del fabbisogno annuale di personale, predisposto dall'Ufficio Personale e relativo all'Anno 2016.

Considerato che è possibile modificare sia la Programmazione Triennale del fabbisogno di personale Anni 2016/2018 che il Piano Annuale delle assunzioni per l'Anno 2016, approvati con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio preso in considerazione.

Considerato che la programmazione approvata con il presente atto è coerente con gli stanziamenti complessivi di spesa di personale previsti nel predisponendo Bilancio di Previsione per l'Anno 2016;

Visto il Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi di questo Ente approvato con proprio provvedimento n. 123 in data 24.12.2010;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile da parte del Segretario Comunale ai sensi dell'Art. 49 del D.Lgs. n.267/2000;

Visto il D.Lgs. n.165 in data 30.3.2001;

Visto il D.Lgs. n.267/2000 e acquisiti i relativi pareri ai sensi e per gli effetti del decreto medesimo;

Vista la normativa legislativa e contrattuale attualmente vigente in materia;

Con voti unanimi e favorevoli, resi nei modi e termini di legge,

DELIBERA

- di approvare il programma di fabbisogno di personale per il **Triennio 2016 – 2018** (Piano Occupazionale Triennale di massima) così come risulta dal **Prospetto Allegato A**) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, contenente gli indirizzi generali sulla cui base verranno poi definiti ed approvati i Piani Occupazionali Annuali.

- di dare atto che, relativamente al Triennio 2016/2018 è stata presa in considerazione, sempre rispettando i vincoli che saranno dettati dalla normativa tempo per tempo vigente, la copertura, a tempo pieno e con una procedura di mobilità interna volontaria del personale dipendente, di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo dell' Area Servizi Ausiliari - Categoria iniziale di accesso C1 - Posizione Economica di sviluppo C3 che si renderà vacante nel corso dell'Anno 2016, e precisamente nel mese di Agosto 2016, in seguito al collocamento a riposo del Sig. RAIMONDO Bernardino, dipendente comunale in servizio e che ricopre attualmente il posto in esame. Tale figura si configura necessaria nella dotazione organica comunale, in quanto unico Messo Notificatore con funzioni di controllo anche sul territorio comunale e di supporto a tutti gli Uffici e Servizi dell'Ente.

- di dare atto che per gli Anni 2017 e 2018 non sono state previste assunzioni ma che verranno prese assolutamente in considerazione allorquando la normativa legislativa e contrattuale lo permetterà in quanto necessarie ed estremamente indispensabili (essendo tra l'altro l'organico di questo Comune sottodimensionato rispetto alla determinazione della Dotazione Organica ai sensi della vigente normativa), per assicurare il mantenimento degli standard almeno attuali dei servizi resi alla cittadinanza.

- di approvare, **relativamente all'Anno 2016**, la programmazione annuale di copertura dei posti vacanti in organico (**Piano Occupazionale Annuale**) già ricompresi nel piano triennale del fabbisogno di personale, così come risulta dal **Prospetto Allegato B**) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale, dando atto che relativamente a questo Ente, nel corso dell'Anno 2016, non si attiveranno altre procedure di reclutamento.

- di riservare a questo Ente la possibilità di modificare sia la programmazione triennale del fabbisogno di personale che il piano annuale delle assunzioni per l'Anno 2016, approvati con il

presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio preso in considerazione.

- di dare atto che in questo Ente non sono presenti nel corso dell'Anno 2016 dipendenti in soprannumero o dipendenti in eccedenza e che pertanto non si deve avviare nel corso dell'anno spesso procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

- di dare atto, inoltre, che si è provveduto all'acquisizione dell'accertamento di compatibilità economica del presente atto, da parte del Revisore Contabile dell'Ente, così come disposto dall'Art. 19, comma 8, della Legge 28 Dicembre 2001 n. 448 e di cui al comma 22 dell'Art. 34 della Legge n.289/2002.

- di informare le Organizzazioni Sindacali, di cui all'Art.10 comma 2 del C.C.N.L. 1.4.1999, di quanto predisposto.

Con separata ed unanime votazione, resa nei modi di legge, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

(CARDINALE Ezio)

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Dott. Maurizio Rita SCUNCIO)

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi degli artt.49, comma 1 e 147-bis, comma 1 del D.Lgs.n.267/2000 e ss.mm.ii. si esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa nell'adozione del presente atto.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi degli artt.49, comma 1 e 147-bis, comma 1 del D.Lgs.n.267/2000 e ss.mm.ii. si esprime parere favorevole di regolarità contabile.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(Art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000)

Contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio del Comune la presente è trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari.

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Dott. Maurizio Rita SCUNCIO)

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 comma 1 D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Si certifica, su attestazione del Messo Comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune senza opposizioni dal 17/05/2016 al 1/06/2016 compreso per quindici giorni consecutivi.
Dalla Residenza Comunale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Dott. Maurizio Rita SCUNCIO)

ESECUTIVITA'

ATTO DIVENUTO ESECUTIVO IN DATA 11/05/2016



In quanto dichiarato immediatamente eseguibile (art.134 comma 4 del D.Lgs. n.267/2000)



Per scadenza del termine di dieci giorni dalla pubblicazione (art.134 comma 3 del D.Lgs. n.267/2000)

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Dott. Maurizio Rita SCUNCIO)
