



CITTA' DI STRESA
Provincia del Verbano Cusio Ossola

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 77

OGGETTO :

MODIFICA AL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E APPROVAZIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2019 CON CONSEGUENTE RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI STRESA.

L'anno duemiladiciannove, addì trenta, del mese di maggio, alle ore diciotto e minuti zero, convocata con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Comunale, presso la sede municipale.

Fatto l'appello nominale risultano presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
1. BOTTINI GIUSEPPE	Sindaco	X	
2. FALCIOLA CARLO	Vice Sindaco	X	
3. SALA VALERIA	Assessore		X
4. SCARINZI ALBINO	Assessore	X	
5. GALLI ALBERTO	Assessore		X
Totale		3	2

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor BOGGI GIOVANNI il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor BOTTINI GIUSEPPE nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO CHE:

- l'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102 L 30.12.2004 n. 311 le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2011 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e smi;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

RICHIAMATO l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. 25/5/2017 n. 75 (art. 4), che disciplina la materia inerente l'organizzazione degli Uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del succitato art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTO il D.Lgs n. 75 del 25/5/2017, entrato in vigore il 22/6/2017, con il quale sono state apportate modifiche ed integrazioni al D.Lgs. n. 165/2001 e, in particolare, all'art. 35 comma 4 del testo Unico del Pubblico Impiego è stato previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate sulla base del piano triennale dei fabbisogni, approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4 dello stesso Decreto, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017;

RICHIAMATE le "linee di indirizzo" approvate con decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8/5/2018, volte ad orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei propri fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 ter del D.lgs. 165/01, così come novellati dall'art. 4 del

D.Lgs. 75/17; per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni”, 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 di riforma al pubblico impiego;

CONSIDERATO che l’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall’1/01/2012 l’obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RITENUTO procedere alla revisione della struttura organizzativa dell’Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell’organizzazione dell’Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero, ai sensi dell’art. 33 del D. Lgs. N. 165/2001 e s.m.i.;

DATO ATTO che dal 1 gennaio 2019 è possibile assumere unicamente previa adozione del piano triennale del fabbisogno di personale, salvo per le assunzioni già disposte e autorizzate dal piano dei fabbisogni approvato l’anno precedente;

DATO ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, ovvero con l’attività di programmazione generale dell’Ente, e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance e deve essere orientato all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

DATO ATTO che, pertanto, la dotazione organica non deve essere espressa unicamente in termini numerici, ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima, imposta come vincolo esterno dalla legge;

PRESO ATTO che la dotazione organica dell’Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all’art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari ad € 1.220.497,17.=;

CONSIDERATO che l’art. 33 del D.L. 34/2019 ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale delle Amministrazioni Regionali e Comunali, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l’introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare sarà possibile effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite della spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell’anno precedente a quello in cui viene prevista l’assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

CHE i valori soglia saranno definiti con provvedimento ministeriale, previa intesa in Conferenza Stato, Città e Autonomie Locali;

CHE fino alla data che sarà definita in sede di decreto attuativo, comunque, mantengono vigore le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 123 del 2/8/2018, esecutiva, con cui veniva approvato il piano occupazionale per l'anno 2018, con la dotazione organica del personale dipendente per l'anno 2018, e il programma triennale del fabbisogno di personale;

PRECISATO che nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, il Comune di Stresa può procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in funzione del verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e di spesa di personale;

DATO ATTO che si è dato corso alla verifica dei profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

VISTO l'art. 3, comma 5, del d.L. 90/14 (convertito con modificazioni dalla L. 114/14), che per l'anno 2019 i Comuni con popolazione superiore ai 1000 abitanti possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente;

VISTO l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

RICHIAMATA la Legge 26/2019, di conversione del D.L. 4/2019, e, segnatamente, l'art. 14 bis che interviene sulla disciplina vigente in materia di facoltà assunzionali, di cui al citato D.L. 90/2014;

PRESO ATTO che con la citata disposizione viene modificato l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/14, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti Locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo dei tre anni previsti dalla precedente disposizione), e di utilizzare, pertanto, i resti ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

PRESO ATTO altresì che il citato D.L. 4/2019, convertito con L. 26/2019, ha aggiunto il comma 5 – sexsies all'art. 3 del D.L. 90/14, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti Locali, nel triennio 2019/2021, di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn_over:

RILEVATO che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2019 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie capacità assunzionali, e che lo spazio assunzionale del Comune di Stresa per l'anno 2019, in relazione al quinquennio precedente, viene determinato in complessive € 47.299,28,=;

CONSIDERATO che nel 2019 n. 1 unità di personale, con la qualifica di Agente di Polizia Locale (cat. C) e n.1 unità di personale con la qualifica di applicato (cat. B), attualmente in servizio a tempo parziale, verranno collocati in pensione a far data dal 1 settembre, in virtù della normativa introdotta con la Legge 26/2019 in materia di previdenza;

CHE, pertanto, il Comune di Stresa, nell'anno 2019, può utilizzare il 100% dei risparmi derivanti da tali cessazioni, ed il budget assunzionale è pari a € 50.016,82.=, al lordo degli aumenti contrattuali previsti dal CCNL siglato in data 21/5/2018;

CONSIDERATA la necessità di prevedere per l'anno in corso e per il triennio 2019-2020-2021, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, la copertura dei seguenti posti :

N. 2 posti di Agente di Polizia Locale cat. C) a tempo pieno, il cui costo annuo a carico del bilancio è pari ad € 63.873,98.=, oneri riflessi, irap compresi, al lordo degli aumenti contrattuali previsti dal CCNL siglato in data 21/5/2018;

N. 1 posto di istruttore amministrativo cat. C) a tempo pieno, da assegnare al 50% ai SS.DD. e Cimiteriali e al restante 50% al Servizio Attività Produttive-SUAP, a seguito di trasformazione del posto di istruttore direttivo (cat. D) il cui costo annuo a carico del bilancio è pari ad € 30.435,36.=, oneri riflessi, irap compresi, al lordo degli aumenti contrattuali previsti dal CCNL siglato in data 21/5/2018;

N. 1 applicato cat B) a tempo pieno presso il Servizio Segreteria, il cui costo annuo a carico del bilancio è pari ad € 18.079,83.=, oneri riflessi, irap compresi, al netto degli aumenti contrattuali previsti dal CCNL siglato in data 21/5/2018;

PRESO ATTO che, per consolidata espressione delle varie sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, non sono soggette a limitazioni di capacità assunzionale le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge n. 68/99, nel limite della quota d'obbligo, né l'acquisizione di personale tramite l'istituto della mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della Legge n. 311/2004, purchè il passaggio di persone avvenga tra Enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzione di spesa;

RITENUTO di approvare, il piano assunzionale per l'anno 2019 e la modifica al programma triennale 2019/2021 del fabbisogno del personale, con l'assunzione delle predette figura professionali, al fine di garantire l'ordinato funzionamento dei servizi alla collettività ed ottimizzare le risorse, nel rispetto delle norme vigenti, determinando all'uopo la dotazione organica del personale dipendente, allegata sub A) a fare parte integrante e sostanziale del presente atto;

RITENUTO altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

RICHIAMATO l'art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999, il quale prevede che nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 29/1993 (ora D.Lgs. n. 165/2001), gli Enti valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività per le finalità ivi previste e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio;

RICHIAMATO l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità (ora soggetti al "pareggio di bilancio", come previsto dalla Legge di Stabilità 2016);

VERIFICATI inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché inviato gli stessi alla Banca dati della P.A.;
- ha rispettato il Pareggio di Bilancio nell'anno 2018 (art. 76, comma 4, D.L. 112/2008) e che dai dati contabili allo stato attuale relativi all'anno 2019 risulta che gli obiettivi sul pareggio saranno rispettati anche per l'anno in corso;
- ha rispettato il principio del 'contenimento della spesa per il lavoro flessibile', in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, de D.L. n. 78/2010 (L. n. 122/2010 e s.m.i.)
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006), rif.to. D.G.C. N. 4 del 09/01/2018;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo (art. 1 c. 723 Legge 208/2015);

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

VISTO l'allegato organigramma sub A), considerato parte integrante e sostanziale del presente atto, nel quale sono rappresentati i Servizi e la loro articolazione interna, definito in conformità a quanto previsto dal

piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001);

DATO ATTO che il Comune dovrà approvare il piano delle performance 2019, prima di procedere alle assunzioni programmate;

DATO ATTO che il presente provvedimento è stato sottoposto a verifica ed accertamento a cura del Revisore del Conto ed acquisito agli atti il relativo parere;

CHE del presente atto viene data informativa alle organizzazioni Sindacali e alla RSU;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con D.G.C. N. 197 del 22.12.2010 e s.m.i.;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e s.m.i. ed in particolare l'articolo 49;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Su richiesta del Sindaco il Segretario Comunale, ai sensi dell'articolo 97, comma 2) del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 attesta la conformità del presente provvedimento alle leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti;

Con voti unanimi favorevoli resi nei modi e forme di legge dai presenti;

PER LE MOTIVAZIONI ESPLICITE IN PREMESSA
E CHE SI INTENDONO DI SEGUITO INTEGRALMENTE RIPORTATE

DELIBERA

1) di dare atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/01 e s.m.i., e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., non vi sono posizioni lavorative di dipendenti in soprannumero né vi sono posizioni lavorative di dipendenti in eccedenza;

2) di approvare l'allegato organigramma, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentati i Servizi e la loro articolazione interna, definito in conformità a quanto previsto dal piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001);

3) di dare atto che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari ad € 1.220.496,17;

4) di approvare, per tutto quanto in premessa specificato, in linea con le disposizioni contenute nella Direttiva ministeriale per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8/5/2018, ed in considerazione delle esigenze del Comune di Stresa, il fabbisogno di personale come segue:

programma fabbisogno del personale triennio 2019/2021

A) Assunzione delle seguenti figure professionali:

- n. 2 Agenti di Polizia Locale cat. C) a tempo indeterminato e pieno, da effettuare secondo le ordinarie procedure di reclutamento;

- n. 1 Applicato cat. B) a tempo indeterminato e pieno, da effettuare secondo le ordinarie procedure di reclutamento;

- n. 1 istruttore amministrativo cat. C) a tempo pieno presso area SS.DD. e Cimiteriali/Attività produttive-SUAP, a seguito di trasformazione del posto di istruttore direttivo cat. D), da effettuare, ai fini dell'invarianza della spesa, con le seguenti procedure:
 - mobilità obbligatoria, ai sensi dell'art.34 bis del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero;
 - mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001;

B) di ricorrere al lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta a tale titolo nell' anno 2009, posto che questo Comune risulta in regola con il contenimento della spesa del personale di cui all' articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i.;

piano occupazionale

Anno 2019

A) assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure:

- N. 2 Agenti di Polizia Locale cat. C) a tempo indeterminato e pieno, da effettuare secondo le ordinarie procedure di reclutamento;;
- N. 1 Applicato cat. B) a tempo indeterminato e pieno, da effettuare secondo le ordinarie procedure di reclutamento;
- N. 1 istruttore amministrativo cat. C) a tempo pieno presso area SS.DD. e Cimiteriali/Attività produttive-SUAP, a seguito di trasformazione del posto di istruttore direttivo cat. D), da effettuare, ai fini dell'invarianza della spesa, con le seguenti procedure:
 - mobilità obbligatoria, ai sensi dell'art.34 bis del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero;
 - mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001;

Anno 2020

- non è prevista nessuna assunzione;

Anno 2021

- non è prevista nessuna assunzione;

5) di dare atto che il costo su base annua derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui sopra, determinata in complessive € 112.389,17.= rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di 'pareggio di bilancio, nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e ss della L. n. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

6) di procedere all'integrazione del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art.15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999, mediante l'attivazione di

progetti obiettivo e/o di piani di razionalizzazione, nel rispetto della normativa vigente, mediante l'attivazione di nuovi ed ulteriori servizi per la collettività;

- 7) di dare atto che, nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, il Comune di Stresa potrà procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in funzione del verificarsi di altre e nuove esigenze organizzative, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo;
- 8) di pubblicare il presente piano occupazionale per l'anno 2019 ed il piano triennale dei fabbisogni del personale 2019/2021 in 'amministrazione trasparente' e di effettuare la trasmissione alla Ragioneria dello Stato, tramite l'applicativo SICO (circolare RGS n. 18/2018);
- 9) di dare atto che il Comune dovrà approvare il piano delle performance 2019, prima di procedere alle assunzioni programmate;
- 10) di dare mandato al Servizio Risorse Umane affinché provveda alla predisposizione degli atti inerenti e conseguenti il presente deliberato;
- 11) di dare atto che, in ottemperanza a quanto dispone l'art. 33 del D.L. 34/2019, che ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale delle Amministrazioni Locali, con l'entrata in vigore dei decreti attuativi ivi previsti, si procederà alla verifica del rispetto dei nuovi vincoli in materia di contenimento della spesa di personale, provvedendo ad attuare le operazioni conseguenti come previsto dalla normativa citata;

La Giunta Comunale, riscontrata l'urgenza di provvedere in merito, con votazione unanime favorevole resa in forma separata delibera di dichiarare il presente atto di immediata eseguibilità ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

SEGRETERIA	ATTUALE DOTAZIONE	CATEGORIA	NOTE
	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO D	
	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C	
	2	APPLICATO B	
Totale	4		
DEMOGRAFICI	ATTUALE DOTAZIONE	CATEGORIA	NOTE
	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO //	Assegnazione per 18/36 h sett. di N. 1 istruttore amministrativo cat. C al Servizio Attività Produttive
	3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C	
Totale	3		
GESTIONE RISORSE UMANE	ATTUALE DOTAZIONE	CATEGORIA	NOTE
	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C	
Totale	1		
TECNICO LAVORI PUBBLICI	ATTUALE DOTAZIONE	CATEGORIA	NOTE
	1	FUNZIONARIO TECNICO D3 giur.	un posto cat. C geometra assegnato 18/36 h settimanali a Servizio Gestione Risorse Patrimoniali
	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C amm.vo	
	1	ISTRUTTORE TECNICO C geometra*	
Totale	3		
TECNICO EDILIZIA URBANISTICA	ATTUALE DOTAZIONE	CATEGORIA	NOTE
	1	FUNZIONARIO TECNICO D 3 giur	
	1	ISTRUTTORE TECNICO C	
	1	APPLICATO B	

Totale	3			
CONTABILITA'	ATTUALE DOTAZIONE		CATEGORIA	NOTE
	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D	
	1	ISTRUTTORE CONTABILE	C	
	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	
Totale	3			
FISCALITÀ LOCALE	ATTUALE DOTAZIONE		CATEGORIA	NOTE
	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	
Totale	1			
SERVIZI SOCIALI - PUBBLICA ISTRUZIONE - POLITICHE GIOVANILI	ATTUALE DOTAZIONE		CATEGORIA	NOTE
	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO *	C	
	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C part-time 50%.	
	1	APPLICATO	B	
Totale	3			
TURISMO, SPORT, CULTURA, TEMPO LIBERO	ATTUALE DOTAZIONE		CATEGORIA	
	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C part-time (18/36 h sett)	
Totale	1		C	
SICUREZZA SOCIALE	ATTUALE DOTAZIONE		CATEGORIA	NOTE
	1	FUNZIONARIO COMANDANTE P.L.	D 3	
	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO VICE COMMISSARIO	D	
	5	ISTRUTTORI/AGENTI - ASSISTENTI DI POLIZIA LOCALE	C *	
Totale	7		C	
ATTIVITÀ PRODUTTIVE *	ATTUALE DOTAZIONE		CATEGORIA	NOTE

	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D *	**assegnato per 6/36 h sett. ai Servizi Demografici;
Totale	1			
GESTIONE RISORSE PATRIMONIALI	ATTUALE DOTAZIONE		CATEGORIA	NOTE
	1	ISTRUTTORE TECNICO	C	
Totale	1			N. 1 geometra cat. C assegnato 18/36 h sett. Da Servizio LL.PP:
	ATTUALE DOTAZIONE		CATEGORIA	
	1	CAPO OPERAI	C	
OPERAI	1	OPERAIO PROFESSIONALE	B 3 giur.	* n. 1 operaio full time assegnati a servizio Patrimonio
	2	OPERAIO QUALIFICATO	B	
Totale	4			
CULTURA BIBLIOTECA CIVICA	ATTUALE DOTAZIONE		CATEGORIA	NOTE
	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C part time (24/36h sett)	
Totale	1			
TOTALE	36			

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
BOTTINI GIUSEPPE

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
BOGGI GIOVANNI
