

Comunicazione Prefettura ex art. 135  
D.Lgs. 267/2000

**COPIA WEB**  
**Deliberazione N. 13**  
**in data 06/02/2018**  
**Prot. N. 2333**

# COMUNE DI ROSSANO VENETO

PROVINCIA DI VICENZA

-----

## Verbale di Deliberazione della **Giunta Comunale**

### OGGETTO:

**VERIFICA EFFETTIVO FABBISOGNO DI PERSONALE PER L'ANNO 2018.**  
**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2018-2020.**

L'anno **duemiladiciotto** addì **SEI** del mese di **FEBBRAIO**, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

	<b>Presenti</b>	<b>Assenti</b>
1. MARTINI MORENA - Sindaco	*	
2. CAMPAGNOLO GIORGIO - Assessore	*	
3. BERTON DAVIDE “	*	
4. ZONTA MARCO - Assessore Esterno		*

Assiste alla seduta il **Segretario Comunale SPAZIANI Dott. Francesco** .

**Il Sindaco MARTINI Dott.ssa Morena** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

**OGGETTO: VERIFICA EFFETTIVO FABBISOGNO DI PERSONALE PER L'ANNO 2018. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2018-2020.**

### LA GIUNTA COMUNALE

#### **PREMESSO che:**

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (artt.89 e 91) e dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, sancisce il potere di organizzazione di ogni pubblica amministrazione, stabilendo che *"Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa"*, attribuendo alla Giunta specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e di determinazione delle dotazioni organiche;
- la normativa in tema di personale e di assunzioni degli enti pubblici stabilisce che gli enti locali programmino le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di *riduzione complessiva delle spese del personale* e detta precise indicazioni finalizzate al contenimento della spesa ed alla organizzazione interna del personale, che si sostanziano in un processo di riduzione delle unità organizzative attraverso anche una migliore riorganizzazione dei servizi;
- l'articolo 88, comma 1 del già citato "Testo Unico degli Enti Locali" (D. Lgs. n. 267/2000) dispone *"1. All'ordinamento degli uffici e del personale degli enti locali, ivi compresi i dirigenti ed i segretari comunali e provinciali, si applicano le disposizioni del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni (oggi abrogato e sostituito dal D. Lgs. n. 165/2001), e le altre disposizioni di legge in materia di organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni nonché quelle contenute nel presente testo unico"*, con ciò estendendo alle autonomie locali i principi di cui all'art. 2 ed all'art. 4 del D. Lgs. n. 165/2001, nonché le norme in materia di organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni, comprese quelle contenute nello stesso TUEL;
- il Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150, in attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, detta norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, attraverso l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, per consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi e realizza il passaggio dalla cultura di mezzi a quella di risultati con l'obiettivo di produrre un tangibile miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche;

#### **PRESO ATTO che:**

- in data 22.06.2017 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75, il quale ha apportato incisive modifiche ed integrazioni al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e, tra l'altro, con l'articolo 4, ne ha innovato profondamente l'articolo 6, il quale è attualmente come di seguito riformulato:

- a) Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
- b) Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35,

comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

c) In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

d) Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. (...)

e) Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

- il D. Lgs. n. 75/2017 avrà, comunque, piena efficacia **dopo l'emanazione delle specifiche Linee Guida da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica**, che dovrebbero essere adottate entro i 90 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto, e comunque non oltre il 31 marzo 2018;

#### **OSSERVATO che:**

- l'articolo 4 del provvedimento modificativo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, stravolge il precedente impianto normativo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, collegando l'organizzazione e la disciplina degli uffici nonché dei rapporti di lavoro non più alla dotazione organica ma ad uno specifico piano triennale dei fabbisogni di personale ed attuando il progressivo superamento, di cui all'articolo 17, comma 1, lettera q), della Legge delega 7 agosto 2015 n. 124, della dotazione organica come limite e parametro di riferimento per le assunzioni, che diventa, quindi, una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno, che deve essere obbligatoriamente adottato, in coerenza con il Documento Unico di Programmazione (DUP), con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo;

- dunque, secondo quanto stabilito dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, in sede di definizione del richiamato Piano, ciascuna amministrazione ha l'obbligo di indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui al nuovo articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che, in ogni caso, la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

#### **CONSTATATO, dunque che:**

- con l'art. 89, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 viene disciplinata la potestà regolamentare degli Enti Locali anche attraverso la definizione di dotazioni organiche e la loro consistenza complessiva e viene riconosciuta agli Enti Locali, al comma 5, piena autonomia normativa e organizzativa nelle determinazioni della propria dotazione organica e nella gestione del personale, con i soli limiti derivanti dalle leggi e dalle proprie capacità di bilancio;

- ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, la rideterminazione della dotazione organica deve essere effettuata **in conformità al piano triennale dei fabbisogni** e, quindi, la sua **consistenza è determinata dai posti coperti e da quelli individuati in base ai fabbisogni programmati**;

- la dotazione organica è uno strumento flessibile, da utilizzare con ampia discrezionalità

organizzativa, al fine di dotare l'ente della struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi amministrativi e di perseguire un gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità;

- dunque, è definitivamente superato il concetto di "pianta organica" intesa come strumento caratterizzato da una estrema rigidità di impiego, in quanto diretto ad identificare le professionalità in organico in maniera capillare, secondo un sistema incentrato su un rigido "incasellamento" del dipendente nella struttura in cui lo stesso era stato inquadrato all'atto dell'assunzione;

- invece, negli ultimi anni, il complesso di norme che ha interessato l'ordinamento degli enti locali ha introdotto di fatto il concetto di "dotazione organica", ovvero un meccanismo maggiormente flessibile, incentrato sulla visione di una dotazione organica di tipo "complessivo", correlata alla quantificazione del fabbisogno organico in relazione alla programmazione economico-finanziaria dell'Ente, ossia alla sua capacità di spesa nel triennio e alle esigenze di esercizio delle funzioni attribuite, con ciò sancendo la piena autonomia nella determinazione delle necessità di assunzione dell'ente, sempre che non si tratti di ente dissestato o in situazione strutturalmente deficitaria;

- la definizione della dotazione organica del personale e l'assetto organizzativo dei servizi e degli uffici è un atto strettamente connesso alle esigenze organizzative e agli effettivi fabbisogni dell'Ente, come tali mutevoli nel tempo;

- la struttura organizzativa deve dunque essere adeguata di volta in volta, al fine di rispondere concretamente ad un modello organizzativo dinamico e flessibile che si adatti ai programmi, agli obiettivi e alle esigenze funzionali dell'Ente in ragione delle sue finalità generali, prendendo atto anche di intervenute eventuali modifiche normative;

**EVIDENZIATO** quindi che il D. Lgs n. 75 del 7/06/2017 ha introdotto il principio secondo cui la **dotazione organica viene costruita in relazione alla programmazione dei fabbisogni**;

**CONSIDERATO** pertanto che risulta necessario, prima di definire la dotazione organica effettuare la programmazione dei fabbisogni di personale, tenendo anche in debito conto delle eventuali posizioni di esubero;

**VISTA** la delibera di G.C. n. 7 del 30.01.2018 di ricognizione del personale dipendente ai sensi dell'art. 33 comma 1 del D.lgs 165/2001 a seguito della quale **non risulta esservi personale in esubero**;

**RICHIAMATO** il proprio precedente atto n. 40 del 04.04.2017 all'oggetto: "Verifica effettivo fabbisogno di personale per l'anno 2017. Programmazione del fabbisogno personale triennio 2017-2019", con la quale è stata, tra l'altro, **confermata la dotazione organica rideterminata giusta delibera di G.C. n. 6 del 19.01.2016 (intesa come numero totale di posti e non di dipendenti in servizio tenuto conto delle cessazioni)**;

**PRESO ATTO** delle innovazioni legislative apportate all'art. 1 comma 228 alla Legge Finanziaria 208/2015; dall'art. 22, comma 2, D.L. 24 aprile 2017, n. 50 in materia di capacità assunzionali "228. Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, 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 pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente 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'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, **è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018**”.

**RICHIAMATO** l'art. 3 - comma 5 - del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni nella Legge 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 di personale e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui assunzionali ancora disponibili delle quote percentuali 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);

**RICHIAMATO** l'art. 1- commi 557 e seguenti - della Legge 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 nel 2015 (ora soggetti al “pareggio di bilancio”, come previsto dalla Legge di bilancio 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:

- non è in condizioni strutturalmente deficitarie e non ha dichiarato il dissesto ai sensi degli art. 242 e 244 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni ed integrazioni;
- ha rispettato il patto di stabilità interno per l'anno 2016 e precedenti;
- ha rispettato la riduzione della spesa di personale prevista dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni ed integrazioni;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del medesimo art. 1, comma 557 quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per l'anno 2018-2019-2020, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, definito come parametro fisso ed immutabile di comparazione per la dimostrazione del contenimento della spesa dalla deliberazione n. 25/2014 della Corte dei Conti - sezione autonomie;
- ha una popolazione di 8.078 abitanti al 31.12.2017 e il rapporto dipendenti/popolazione dell'anno precedente è inferiore a quello previsto dal decreto ministeriale sopracitato;

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

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

**RICORDATO** che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, **è pari a € 1.054.015,45**;

<b>SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006</b>			
<b>ANNO 2011</b>	<b>ANNO 2012</b>	<b>ANNO 2013</b>	<b>VALORE MEDIO TRIENNIO</b>
<b>1.095.107,08</b>	<b>1.046.622,43</b>	<b>1.020.316,83</b>	<b>1.054.015,45</b>

**EVIDENZIATO** che il budget relativo ad assunzioni di personale a tempo indeterminato è rappresentato dal prospetto allegato alla presente deliberazione, quale allegato A), dal quale si evince che il limite disponibile per il triennio 2018/2020 è pari ad € **36.881,83**, oltre agli oneri riflessi;

**VALUTATE** anche le proposte dei responsabili di Area riguardanti i 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, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzione del personale, si è stabilito quanto segue:

- **con deliberazione di G.C. n. 152 del 21.12.2017** è stata disposta la proroga del comando temporaneo del Dott. Adriano Ferraro Cat. D3/D5 , dipendente del Comune di Bassano del Grappa presso l'Area Lavori Pubblici/Manutenzione del Patrimonio /Ecologia a datare dal 01/01/2018 al 31/12/2018, a tempo pieno (36 ore settimanali);

- **con deliberazione di G.C. n. 147 del 05.12.2017, nell'ambito dell'accordo tra enti, è stato disposto di rinnovare a datare dall' 01.01.2018 e fino al 30.06.2018**, il comando del Sig. Rocchi Cristian - Cat. D1 ec. D2 – dipendente di ruolo del Consorzio di Polizia Locale "NORDEST VICENTINO", con sede a Thiene (VI) in Via Rasa n. 9, presso il Servizio Polizia Locale;

- **con deliberazione di G.C. n. 153 del 21/12/2017**, considerata la persistenza dei motivi che hanno portato all'incremento temporaneo delle ore per far fronte all'aumentato carico di lavoro e alla carenza di personale nell'Area Tecnica o per orario settimanale part time di alcuni dipendenti insufficiente a coprire i carichi di lavori, come nell'Area Affari Generali, dove manca anche la figura del Responsabile di Area, funzione attualmente supplita dal segretario comunale, **è stato confermato l'incremento delle ore a tempo determinato per alcuni dipendenti Part Time a datare dal 01/01/2018 al 31/12/2018**, e precisamente:

\* **il passaggio temporaneo del dipendente TONIOLO SIMONE** – Istruttore Tecnico Geometra – Cat. C1/C2 - Area Lavori Pubblici/Manutenzione del Patrimonio/Ecologia da Part Time orizzontale a 18 ore settimanali **a Part Time orizzontale a 33 ore settimanali**;

\* **il passaggio temporaneo della dipendente HEIDEMPERGHER Dott.ssa MARZIA** – Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D1/D3 – Area Affari Generali Servizio Gestione Amministrati, da Part Time orizzontale a 20 ore settimanali **a Part Time orizzontale a 24 ore settimanali**;

\***il passaggio temporaneo della dipendente SANTORO SANDRA** - Istruttore Amministrativo – Cat. C1/C2, da part time orizzontale a 30 ore settimanali **a Part Time orizzontale a 33 ore settimanali**;

\* **il passaggio temporaneo del dipendente GIROLIMETTO MARCO** – Istruttore Amministrativo – Cat. C1/C2 – Area Affari Generali Servizi Demografici, Statistica, elettorale da Part Time orizzontale a 24 ore settimanali **a Part Time orizzontale a 31 ore settimanali**;

\* **il passaggio temporaneo della dipendente LISCIOTTO ELISA** – Istruttore Tecnico Geometra – Cat. C1/C2 - Area Edilizia privata/Urbanistica/Commercio da Part Time verticale a 18 ore settimanali **a part time orizzontale a 33 ORE settimanali**;

**RITENUTO** pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato e considerate le rilevazioni effettuate e le reali necessità organizzative dell'Ente di confermare l'attuale dotazione organica di cui alla delibera di G.C. n. 40 del 04.04.2017 all'oggetto: "Verifica effettivo fabbisogno di personale per l'anno 2017. Programmazione del fabbisogno personale triennio 2017-2019", con la quale è stata, tra l'altro, confermata la dotazione organica rideterminata giusta delibera di G.C. n. 6 del 19.01.2016 (intesa come numero totale di posti e non di dipendenti in servizio tenuto conto delle cessazioni);

**DATO ATTO** che, copia del presente provvedimento, verrà trasmessa all'organo di revisione e alle organizzazioni sindacali;

**VISTO** il D. Lgs. n. 267/2000;

## **DELIBERA**

**1. di dare atto** che il limite di spesa relativo ad assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2018/2020 è rappresentato dal prospetto allegato alla presente deliberazione, quale allegato A), dal quale si evince che il limite disponibile è **pari ad € 36.881,83** oltre agli oneri riflessi;

**2. di confermare** l'attuale dotazione organica di cui alla delibera di G.C. n. 40 del 04.04.2017 all'oggetto: "Verifica effettivo fabbisogno di personale per l'anno 2017. Programmazione del fabbisogno personale triennio 2017-2019", con la quale è stata, tra l'altro, confermata la dotazione organica rideterminata giusta delibera di G.C. n. 6 del 19.01.2016 (intesa come numero totale di posti e non di dipendenti in servizio tenuto conto delle cessazioni);

**3. di dare atto** che la suddetta dotazione organica potrà essere eventualmente integrata a seguito di nuova programmazione del fabbisogno di personale, in coerenza con le effettive necessità e con le reali possibilità assunzionali;

**4. di evidenziare** che la vigente dotazione organica è al di sotto dei limiti fissati dal Decreto del Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 per il triennio 2017- 2019 per gli enti da 5.000 a 9.999 abitanti (rapporto medio dipendenti/popolazione 1/159);

**5. di dare atto** che il Piano Triennale dei Fabbisogni 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 2018/2020.

\* \* \* \* \*

Sulla suestesa proposta di deliberazione sono stati acquisiti i seguenti pareri ai sensi dell'art. 49 del d. legs. 18.08.200, n. 267 :

VISTO, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Il Responsabile Servizio Tecnico  
Il Segretario Comunale  
F.TO SPAZIANI Dott. Francesco

VISTO, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile

Il Resp. Serv. Contabile e Gestione delle Entrate  
F.TO SPAZIANI Dott. Francesco

Il Presidente illustra alla Giunta Comunale la proposta di deliberazione suestesa.

La Giunta Comunale con votazione palese favorevole unanime la approva.  
Con separata votazione palese favorevole unanime altresì la giunta Comunale dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma IV, del d.lgs. 267/00, onde consentire l'adozione degli atti di programmazione del fabbisogno del personale per l'anno 2018.



ALLEGATO A DELIBERAZIONE  
CONTRATTO  
N° 13 del 06/02/2018

**ENTE CON POPOLAZIONE INFERIORE A 10.000 ABITANTI**  
**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE**  
**PROGRAMMAZIONE 2018/2020 SU CESSAZIONI DI PERSONALE 2016/2017/2018**

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Istruttore (Marcon Mario)	2016	C1	19.454,15	1.621,18	21.075,33
Istruttore direttivo (Bonanno) mobilità definitiva	2016	D1			
aggiungere gli dipendenti cessati					0,00
<b>TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI</b>					<b>21.075,33</b>
<b>BUDGET 2017 (75% delle cessazioni a.p. 2016)</b>				<b>75%</b>	<b>16.806,50</b>

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
	2017				0,00
Istruttore direttivo (Pasi) mobilità definitiva	2017	D1			
aggiungere gli dipendenti cessati					0,00
<b>TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI</b>					<b>0,00</b>
<b>BUDGET 2018 (75% delle cessazioni a.p. 2017)</b>				<b>75%</b>	<b>0,00</b>

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Istruttore (Lunardi Franca)	2018	C1	19.454,15	1.621,18	21.075,33
aggiungere gli dipendenti cessati					0,00
<b>TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI</b>					<b>21.075,33</b>
<b>BUDGET 2019 (100% delle cessazioni a.p. 2018)</b>				<b>100%</b>	<b>21.075,33</b>

<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018-2019-2020</b>	<b>36.881,83</b>
--	------------------

ASSUNZIONI					
PROFILI ASSUNZIONI	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
aggiungere i presunti assunti					0,00
aggiungere dipendenti assunti					0,00
<b>TOTALE COSTO DIPENDENTI ASSUNTI</b>					<b>0,00</b>

<b>TOTALE BUDGET 2018-2019-2020</b>	<b>36.881,83</b>
-------------------------------------	------------------

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

**IL PRESIDENTE**  
**F.TO MARTINI Dott.ssa Morena**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.TO SPAZIANI Dott. Francesco**

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**  
(Art. 124 D.Lgs. 267/2000)

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del messo che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno **13/02/2018** all'albo pretorio ove rimarrà esposto per quindici giorni consecutivi.

Lì **13/02/2018**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.TO SPAZIANI Dott. Francesco**

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa **É DIVENUTA ESECUTIVA** il ..... ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. **18 agosto 2000, n. 267.**

\* nei suoi confronti è intervenuto, nei termini prescritti, un provvedimento di sospensione/annullamento

per cui la stessa **É DIVENUTA ESECUTIVA** il ..... ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000.

Lì .....

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
.....

---