



# COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

---

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 147 Reg. Delib.

del 25-09-2018

### OGGETTO:

**APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2019. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E DI ECCEDENZA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE N. 183/2011. DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'.**

L'anno duemiladiciotto addì venticinque del mese di settembre alle ore 17:30, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la GIUNTA COMUNALE nella solita sala delle adunanze. Al momento della trattazione del presente punto all'Ordine del Giorno risultano:

<b>Grison Roberto</b>	<b>SINDACO</b>	<b>Presente</b>
<b>Rossignoli Fausto</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>Presente</b>
<b>Corso Maurizio</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>
<b>Quintarelli Bruno</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>
<b>Coeli Camilla</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>
<b>Avola Ulyana</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>

Assiste all'adunanza il Sig. Bartolini Marcello nella sua qualità di SEGRETARIO.

Constatato legale il numero degli intervenuti il Signor Grison Roberto nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato.

**COMUNE DI NEGRAR**  
**Provincia di Verona**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2019.  
VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E DI ECCEDENZIA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE N. 183/2011.  
DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Vista l'allegata proposta di deliberazione relativa all'oggetto;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione integrale con le seguenti modificazioni conseguenti alla verifica di errori materiali nella premessa della proposta:

**Testo proposta**

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	PREVISIONE
1	Dirigente f.d.o. Cat. DIR art. 110 TUOEL (fino a scadenza del mandato amministrativo)	50% 18 ore	Area Gestione del Territorio Settore Autorizzazioni Paesaggistiche	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 30.06.2019

**Testo modificato**

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	PREVISIONE
1	Dirigente f.d.o. Cat. DIR art. 110 TUOEL (fino a scadenza del mandato amministrativo)	50% 18 ore	Area Gestione del Territorio Settore Autorizzazioni Paesaggistiche	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 31.08.2019

\*\*\*

**Testo proposta**

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	superamento criticità
2	Istruttore tecnico Cat. C	100% 36 ore	Area Gestione del Territorio Settore Urbanistica/Patrimonio/Ecologia	maggior controllo su manutenzione verde

**Testo modificato**

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	superamento criticità
1	Istruttore tecnico Cat. C	100% 36 ore	Area Gestione del Territorio Settore Urbanistica/Patrimonio/Ecologia	maggior controllo su manutenzione verde

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione integrale con le seguenti modificazioni conseguenti alla verifica di errori materiali al punto 3 lett e) del dispositivo della proposta:

**Testo proposta**

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	PREVISIONE
1	Dirigente f.d.o. Cat. DIR art. 110 TUOEL (fino a scadenza del mandato amministrativo)	50% 18 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore Autorizzazioni Paesaggistiche	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 30.06.2019

**Testo modificato**

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	PREVISIONE
1	Dirigente f.d.o. Cat. DIR art. 110 TUOEL (fino a scadenza del mandato amministrativo)	50% 18 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore Autorizzazioni Paesaggistiche	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 31.08.2019

\*\*\*

**Testo proposta**

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	superamento criticità
2	Istruttore tecnico Cat. C	100% 36 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore Urbanistica/Patrimonio/Ecologia	maggiore controllo su manutenzione verde

**Testo modificato**

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	superamento criticità
1	Istruttore tecnico Cat. C	100% 36 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore Urbanistica/Patrimonio/Ecologia	maggiore controllo su manutenzione verde

\*\*\*

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione integrale con le seguenti modificazioni conseguenti alla verifica di errori materiali all'allegato A, sezione XI punto 5, intese come postille all'allegato e di seguito riportate:

**Testo dell'allegato originario**

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	superamento criticità
2	Istruttore tecnico Cat. C	100% 36 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore	maggiore controllo su

			Urbanistica/Patrimonio/Ecologia	manutenzione verde
--	--	--	---------------------------------	--------------------

Testo modificato

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	superamento criticità
1	Istruttore tecnico Cat. C	100% 36 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore Urbanistica/Patrimonio/Ecologia	maggiore controllo su manutenzione verde

Dato atto che costituisce parte degli allegati il parere dei Revisori dei Conti, espresso in data 19.09.2018, prot. n. 24142 del 21-09-2018;

Visti gli allegati pareri resi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile del provvedimento in adozione;

Preso atto del visto del proponente sulla proposta di deliberazione in oggetto;

Richiamato l'art. 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Richiamato altresì l'art. 109 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con votazione favorevole unanime palese,

**DELIBERA**

1. di approvare l'allegata proposta di deliberazione, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento con le modifiche alla premessa, al punto 3 lett e) del dispositivo e all'allegato A, sezione XI punto 5, approvate nel corso della presente seduta e di seguito riportate:

Premessa

Testo proposta

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	PREVISIONE
1	Dirigente f.d.o. Cat. DIR art. 110 TUOEL (fino a scadenza del mandato amministrativo)	50% 18 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore Autorizzazioni Paesaggistiche	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 30.06.2019

Testo modificato

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	PREVISIONE
1	Dirigente f.d.o. Cat. DIR art. 110 TUOEL (fino a scadenza del mandato amministrativo)	50% 18 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore Autorizzazioni Paesaggistiche	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 31.08.2019

Testo proposta

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	superamento criticità
2	Istruttore tecnico Cat. C	100% 36 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore Urbanistica/Patrimonio/Ecologia	maggiore controllo su manutenzione verde

**Testo modificato**

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	superamento criticità
1	Istruttore tecnico Cat. C	100% 36 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore Urbanistica/Patrimonio/Ecologia	maggiore controllo su manutenzione verde

punto 3 lett e) del dispositivo

**Testo proposta**

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	PREVISIONE
1	Dirigente f.d.o. Cat. DIR art. 110 TUOEL (fino a scadenza del mandato amministrativo)	50% 18 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore Autorizzazioni Paesaggistiche	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 30.06.2019

**Testo modificato**

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	PREVISIONE
1	Dirigente f.d.o. Cat. DIR art. 110 TUOEL (fino a scadenza del mandato amministrativo)	50% 18 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore Autorizzazioni Paesaggistiche	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 31.08.2019

**Testo proposta**

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	superamento criticità
2	Istruttore tecnico Cat. C	100% 36 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore Urbanistica/Patrimonio/Ecologia	maggiore controllo su manutenzione verde

**Testo modificato**

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	superamento criticità
1	Istruttore tecnico Cat. C	100% 36 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore Urbanistica/Patrimonio/Ecologia	maggiore controllo su manutenzione verde

allegato A, sezione XI punto 5

**Testo dell'allegato originario**

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	superamento criticità
2	Istruttore tecnico Cat. C	100% 36 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore Urbanistica/Patrimonio/Ecologia	maggiore controllo su manutenzione

				verde
--	--	--	--	-------

Testo modificato

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	superamento criticità
1	Istruttore tecnico Cat. C	100% 36 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> Settore Urbanistica/Patrimonio/Ecologia	maggiore controllo su manutenzione verde

2. di dare atto che costituiscono allegati della proposta di deliberazione:

Allegati:

A) Programma del fabbisogno del personale 2019/2021 – piano occupazionale anno 2019;

1. Dotazione Organica
2. monitoraggio spesa del personale
3. capacità assunzionale 2019
4. monitoraggio lavoro flessibile
5. categorie protette
6. percentuale part-time per Categoria
7. piano occupazionale anno 2019
8. vincoli finanziari
9. parere organo di revisione espresso in data 19.09.2018, prot. n. 24142 del 21-09-2018

Successivamente la Giunta Comunale, con separata e favorevole votazione unanime

### **DELIBERA**

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma quarto, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

**COMUNE DI NEGRAR**  
**Provincia di Verona**

AREA DI STAFF DI PROGRAMMAZIONE  
Settore Servizi Trasversali  
*Servizio Risorse Umane*

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ALLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2019. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E DI ECCEDENZA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE N. 183/2011. DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'.**

Premesso che l'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e l'art. 35, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001 attribuiscono alla Giunta la competenza regolamentare in merito all'ordinamento degli uffici e dei servizi, alla definizione della dotazione organica, alle modalità di assunzione, ai requisiti di accesso ed alle modalità concorsuali;

Considerato che:

- l'art. 39 della Legge 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, adeguando i propri ordinamenti ai principi suddetti, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 riprende le disposizioni di cui all'art. 39 della legge 449/1997 in ordine alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, finalizzata ad una riduzione programmata delle spese di personale, per cui gli Enti Locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, devono programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale a orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 267/2000 prevede "Gli Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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 dalla esigenza di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari (.....)"
- l'art. 3, commi 120 e 121 della Legge 244/2007 (Legge Finanziaria per il 2008) e l'art. 1, comma 557, della Legge 296 del 27/12/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), sostituito dal D.L. n. 78/2010, convertito con modifiche nella Legge n. 122/2010, prevedono che gli Enti Locali soggetti al patto di stabilità interno definiscano in piena autonomia le linee gestionali tendenti ad assicurare la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche – amministrative



- l'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, prevede *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere all'anno 2014 gli Enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*
- l'art. 1, comma 228 della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) prevedeva che le Amministrazioni Comunali potessero procedere, per gli anni 2016, 2017, 2018 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno di tali anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente
- l'art. 1, comma 234 della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) ha previsto che le modalità assunzionali ordinarie sono ripristinate una volta che nella Regione è stato ricollocato il personale degli Enti di area vasta in eccedenza: tale accertamento è effettuato tramite il portale della mobilità del Dipartimento della Funzione Pubblica; con nota prot. n. 37870 del 18/07/2016 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha comunicato che si è conclusa la ricollocazione dei soprannumeri per alcune Regioni, tra queste anche il Veneto, e che sono quindi ripristinate, ove vi siano risorse disponibili, le ordinarie facoltà di assunzione di personale previste dalla normativa vigente
- l'art. 12, comma 47, della Legge n. 311/2004 (Legge Finanziaria per il 2005) prevede *“In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra Amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli Enti Locali, purchè abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”*; la mobilità, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., tra Enti soggetti a divieti o limitazioni alle assunzioni è libera perchè non genera una variazioni della spesa complessiva a livello di comparto pubblico, risolvendosi nel mero trasferimento di una unità di personale tra due distinti Enti e tale operazione, essendo neutrale dal punto di vista della complessiva finanza pubblica, non ha incidenza, per il legislatore, sulle capacità assunzionali dell'Ente ricevente, che continuano ad essere computate sulla base del rapporto percentuale con le cessazioni (per pensionamento, dimissioni volontarie o altre cause) avvenute nel corso dell'anno precedente
- il combinato disposto degli art.li 1, comma 228 secondo periodo della Legge n. 208/2015 e dell'art. 1 comma 479, lett. d) della Legge n. 232/2016 ha consentito di procedere, per gli anni 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale non appartenente alla Polizia Locale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno di tali anni, ad una spesa pari al 75% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente nel caso di rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017 e di rispetto del saldo di cui al comma 466 della Legge di Bilancio 2017 con spazi finanziari inutilizzati pari o superiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali
- l'art. 7, comma 2 bis del D.L. 14/2017 convertito con modificazioni nella Legge n. 48/2017 ha previsto la possibilità di utilizzare per assunzioni nella Polizia Locale le percentuali di cui all'art. 3, comma 5 del D.L.90/2014 (80% della spesa dei cessati 2016 per l'anno 2017 e 100% della spesa dei cessati 2017 per l'anno 2018) al fine di consentire il potenziamento dell'attività rivolta al controllo del territorio e della Sicurezza Urbana
- dal combinato disposto degli art.li. 3 comma 5 del D.L. 90/2014, che afferma: *“La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018”*, e dell'art. 1 comma 228 e seguenti della legge 208/2015, che ha aperto una parentesi per il triennio 2016/2018 introducendo percentuali diverse e più ridotte, deriva che al 31.12.2018 la parentesi si chiuderà e tornerà in vigore l'art. 3 del D.L. 90/2014, *così che dal 2019 la percentuale della capacità assunzionale è fissata per tutti gli*



*enti locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente;*

- con Decreto Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione 8 maggio 2018, pubblicato sulla GU 173 del 27.07.2018 sono state approvate *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come inserito dall'art. 4 comma 3 del D.Lgs. 75/2017;

Visto che questa Amministrazione Comunale non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha verificato l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenza, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011. L'Ente si trova, invece, in condizioni di carenza di personale, dovuta a limiti di bilancio e cessazioni per le quali non è stato possibile disporre copertura per i limiti legislativi;
- ha rideterminato la dotazione organica del personale, come da deliberazioni della Giunta Comunale n. 192/2015, n. 167/2016, n. 192/2016, n. 5/2017, n. 39/2017 e n. 138/2017;
- ha rispettato per l'anno 2017 il Pareggio di bilancio, come da certificazione in data 23/03/2018 sottoscritta dal Sindaco, dalla Dirigente del Settore Contabile e dei Revisori dei Conti;
- ha tenuto in debito conto i principi fissati dall'art. 39, comma 19, della legge 449/2001, al fine di perseguire il contenimento della spesa di personale;
- non versa nelle condizioni di deficitarietà strutturale e, quindi, per effetto - dell'art. 243 del D.Lgs. 267/2000, non è soggetta a controlli sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- ha adottato il Piano triennale delle azioni positive, con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 05/04/2012;

Considerato che:

- ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, nelle Amministrazioni Pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate, in funzione dell'accrescimento dell'efficienza della P.A. e della razionalizzazione del costo del lavoro, mediante il contenimento della spesa del personale entro i vincoli di finanza pubblica;
- le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, previa verifica degli effettivi fabbisogni;
- il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti Dirigenti, che individuano i profili necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

Ricordato che ai sensi dell'art. 36, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 le Amministrazioni Pubbliche, per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato, nel rispetto delle procedure di reclutamento, ferma restando la competenza delle Amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge;

Richiamato l'art. 9, comma 28, del D.L. 31/5/2010, n. 78, convertito nella legge 30/7/2010, n. 122, e s.m.i., in materia disciplina delle assunzioni di lavoro flessibile;

Considerato che l'attuazione del Programma del Fabbisogno consentirà di superare le criticità rilevate nell'attuale modello organizzativo attraverso le seguenti scelte di riorganizzazione della macrostruttura:

- individuazione di un sistema organizzativo volto a superare la dirigenza a decorrere dalla scadenza del mandato amministrativo in corso e ad evolvere verso l'instaurazione della fattispecie dell'art. 109 comma 2 T.U.O.E.L. con riconoscimento della possibilità per il Sindaco di attribuire le funzioni dirigenziali ai Responsabili degli uffici e dei servizi per i Settori d'Intervento a cui risultano preposti;
- attuazione del controllo di gestione sotto la direzione del Segretario Comunale, con potenziamento della dotazione organica del Settore Servizi Trasversali con una figura amministrativa con profilo di collaboratore, per una ripartizione organizzativa dei compiti;
- maggior controllo sulla manutenzione del verde, con potenziamento della dotazione organica del Settore Urbanistica/Patrimonio/Ecologia con una figura tecnica con profilo di istruttore, per una ripartizione organizzativa dei compiti;
- posizione direttiva nell'Area di Staff di Controllo, a cui affidare il ruolo di **Vice Comandante della Polizia Locale e di coordinatore del Settore**, anche in previsione del prossimo collocamento a riposo dell'attuale Comandante nell'arco di validità temporale del presente Programma del fabbisogno e in relazione all'esigenza di sostituzione dello stesso in tutti i casi di assenza o impedimento;
- incremento della percentuale part-time dei seguenti profili, al fine di riequilibrare la percentuale prevista dall'art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018 e/o di sopperire ad esigenze organizzative dei Settori sotto individuati con ricorso all'utilizzo della capacità assunzionale:

SETTORE	PROFILO	PERCENTUALE ATTUALE DI PART-TIME	PERCENTUALE DI ASSUNZIONE	PERCENTUALE DI TRASFORMAZIONE
URBANISTICA/PATRIMONIO	C1 - Istruttore Tecnico	97,22%	50%	50,00%
EDILIZIA PRIVATA/RAPPORTI IMPRESE	C1 - Istruttore Tecnico	83,33%	50%	50,00%
SERVIZI TRASVERSALI	C1 - Istruttore Amministrativo	97,22%	50%	50,00%
POLIZIA LOCALE	C1 - Agente Polizia Locale	83,33%	83,33%	16,67%
SPORTELLLO CITTADINO	C1 - Istruttore Amministrativo	88,89%	88,89%	11,11%

Considerato che l'Ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento;

Sentiti i Responsabili di Settore a norma dell'art. 6, comma 4 bis, del D.Lgs. 165/2001 e tenuto conto delle proposte pervenute alla data del presente provvedimento;

Valutate le obiettive esigenze di rafforzare l'organizzazione dell'Ente, nel rispetto delle disposizioni in materia di limitazioni nell'assunzione di personale, per garantire il necessario funzionamento degli uffici e l'erogazione dei servizi essenziali;

Visto l'art. 14 del CCNL 22.01.2004, che prevede che gli enti locali possono utilizzare, per soddisfare le proprie esigenze organizzative, personale assegnato da altri enti del comparto per periodi determinati e per una parte dell'orario ordinario d'obbligo, con il consenso dei lavoratori interessati e secondo le regole definite preventivamente mediante una convenzione da concordarsi tra gli enti interessati; la convenzione, in particolare, deve disciplinare: la durata del periodo di utilizzazione, il tempo di lavoro e la relativa articolazione tra i due enti, la ripartizione degli oneri e i conseguenti adempimenti reciproci, ogni altro aspetto ritenuto utile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;

Ritenuto che gli strumenti di azione da perseguire attraverso il Piano Occupazionale per l'anno 2019 si sviluppino secondo le seguenti direttrici:

- 1) sistema organizzativo volto a superare la dirigenza a decorrere dalla scadenza del mandato amministrativo in corso e **instaurazione della fattispecie dell'art. 109 comma 2 T.U.O.E.L.** con riconoscimento della possibilità per il Sindaco di attribuire le funzioni dirigenziali ai Responsabili degli uffici e dei servizi per i Settori d'Intervento a cui risultano preposti
- 2) previsione di un massimo di **n. 7 posizioni organizzative** per l'anno 2019, eventualmente rivedibili nell'individuazione alla scadenza degli attuali incarichi
- 3) ricorso all'esternalizzazione per professionalità acquisibili con appalto di servizio e rinuncia alla sostituzione del personale operaio che cessi per collocamento a riposo, anche al fine di contenere la spesa a carico dell'ente per mezzi, attrezzature e manutenzioni del territorio
- 4) copertura di posti a tempo determinato per **n. 4 rapporti di lavoro flessibile** per profili ed esigenze dei Settori sotto riportati:

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	PREVISIONE
1	Dirigente f.d.o. Cat. DIR art. 110 TUOEL (fino a scadenza del mandato amministrativo)	50% 18 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> <b>Settore Autorizzazioni</b> <b>Paesaggistiche</b>	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 30.06.2019
1	Istruttore tecnico Cat. C con CFL	100% 36 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> <b>Settore Servizi Pubblici</b>	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 31.12.2019
1	Istruttore amministrativo Cat. C	69,44% 25 ore	<u>Area di Programmazione</u> <u>Finanziaria</u> <b>Settore Ragioneria</b>	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 31.12.2019
1	Collaboratore amministrativo Cat. B3 con CFL	55,55% 20 ore	<b>per esigenze temporanee</b> <b>vari Settori</b>	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 31.12.2019

- 5) utilizzo capacità assunzionale per **copertura di posti con procedure concorsuali** previo esperimento della procedura di mobilità per le seguenti posizioni e profili:

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	superamento criticità
1	Collaboratore amministrativo Cat. B3	55,55% 20 ore	<u>Area di Staff di Programmazione</u> <b>Settore Servizi Trasversali</b>	attuazione del controllo di gestione sotto la direzione del Segretario Comunale
2	Istruttore tecnico Cat. C	100% 36 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> <b>Settore Urbanistica/Patrimonio/Ecologia</b>	maggior controllo su manutenzione verde
1	Istruttore Direttivo Polizia Locale Cat. D	100% 36 ore	<u>Area di staff di controllo</u> <b>Settore Polizia Locale</b>	posizione direttiva Area Staff Controllo

Dato atto che le eventuali procedure di selezione saranno avviate nel rispetto del pareggio di bilancio e l'equilibrio di spesa sarà assicurato sia in corso d'anno che su base annuale per gli esercizi successivi con contestuale definizione delle scadenze e delle cessazioni dei rapporti di lavoro flessibile;

Dato atto altresì che:

- la dotazione organica 2019 come limite teorico assentibile del Piano Occupazionale 2019 è verificata come da ALLEGATO 1;

- è stato verificato il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente di cui all'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114; come da ALLEGATO 2;
- la capacità assunzionale è verificata nell'ALLEGATO 3 e precisamente:
  - le cessazioni relative al triennio 2014/2016 hanno generato una capacità assunzionale per un valore teorico annuo di € 41.556,06, pari al 25% della minore spesa per personale cessato;
  - le cessazioni relative all'anno 2017 con esclusione del personale della Polizia Locale hanno generato una capacità assunzionale per un valore teorico annuo di € 63.669,59, pari al 75% della minore spesa per personale cessato;
  - tale capacità assunzionale complessiva, pari a € 105.225,65, è stata utilizzata per assunzioni 2018 per un valore teorico annuo di € 91.855,61, con residuo di capacità assunzionale utilizzabile per un valore teorico annuo di € 13.370,04;
  - le cessazioni relative all'anno 2016 del personale della Polizia Locale hanno generato una capacità assunzionale per un valore teorico annuo di € 25.178,96 pari al 80% della minore spesa per personale cessato, già utilizzata nel 2018;
  - le cessazioni dell'anno 2018 generano una capacità assunzionale per il 2019 per un valore teorico annuo di € 161.371,52, pari al 100% della minore spesa per personale cessato nel 2018, a cui va aggiunto il residuo di capacità assunzionale utilizzabile per un valore teorico annuo di € 13.370,04;
  - complessivamente la capacità assunzionale utilizzabile con il presente Piano Occupazionale 2019 è pari a un valore teorico annuo di € 174.741,56 e la previsione di utilizzo del presente PTFP è pari a un valore teorico annuo di € 130.173,17, con un residuo riportabile al 2020 pari a € 44.568,39;
- i limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4bis del D.L. 90/2014 sono rispettati come verificato nell'ALLEGATO 4; il limite è stato calcolato comprendendo nei rapporti di lavoro flessibile:
  - rapporti di lavoro a tempo determinato;
  - conferimento di incarichi esterni ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, scelti tramite procedura selettiva e con stipula di apposito contratto;
  - contratti di formazione lavoro (CFL) fino al maturare del diritto all'inserimento in ruolo;
- la copertura della quota obbligatoria del proprio organico con personale appartenente alle categorie protette è mantenuta anche dal presente Piano Occupazionale, le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette è disciplinata dalla Legge 68/1999, i lavoratori disabili e delle altre categorie protette e la copertura rispetto ai limiti di legge sono riportati nell'ALLEGATO 5;
- la situazione del personale a part-time per ciascuna categoria professionale, in relazione alla dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, è dimostrata nell'ALLEGATO 6;
- il Piano Occupazionale 2019 e la programmazione dei fabbisogni di personale sono sintetizzati nel prospetto riportato nell'ALLEGATO 7;
- il rispetto della disciplina degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001 in materia di vincoli finanziari, al fine di garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica, è verificato nell'ALLEGATO 8;

#### Richiamati:

- lo Statuto Comunale, approvato con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 50/2000, n. 64/2000, n. 71/2000, n. 81/2000, n. 59/2009 e n. 45/2013;
- la deliberazione consiliare n. 78 del 21/12/2017 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2018/2020 e relativi allegati;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 11/01/2018 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di Gestione – triennio 2018/2020 – parte economica;



- la deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 22/03/2018 ad oggetto: *"Approvazione Piano della Performance 2018/2020. Definizione obiettivi e assegnazione ai Responsabili e al Segretario Comunale in relazione alle risorse assegnate. Dichiarazione di immediata eseguibilità"*;

Dato atto che il Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, ha espresso in data \_\_\_\_\_ al prot. n. \_\_\_\_\_ il parere sulla presente proposta di deliberazione;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000;
- il D.Lgs. n. 165 del 30/3/2001;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Considerata la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione in oggetto, qualora si verificassero esigenze e/o vincoli normativi tali da determinare cambiamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Dato atto che:

- il presente provvedimento, ai sensi del combinato disposto degli art.li 49-147bis.1-153.5 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico finanziaria e patrimoniale dell'Ente poiché trattasi della programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2019;
- sono stati acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., come riportati in allegato;

#### DELIBERA

1. di prendere atto di quanto riportato in premessa, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.
3. di approvare il Programma del Fabbisogno del personale 2019/2021 – Piano Occupazionale anno 2019, come da ALLEGATO A al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante e sostanziale, prevedendo che gli strumenti di azione da perseguire attraverso il Piano Occupazionale per l'anno 2019 si sviluppino secondo le seguenti direttrici:
  - a) sistema organizzativo volto a superare la dirigenza a decorrere dalla scadenza del mandato amministrativo in corso e instaurazione della fattispecie dell'art. 109 comma 2 T.U.O.E.L. con riconoscimento della possibilità per il Sindaco di attribuire le funzioni dirigenziali ai Responsabili degli uffici e dei servizi per i Settori d'Intervento a cui risultano preposti;
  - b) previsione di un massimo di n. 7 posizioni organizzative per l'anno 2019, eventualmente rivedibili nell'individuazione alla scadenza degli attuali incarichi;
  - c) ricorso all'esternalizzazione per professionalità acquisibili con appalto di servizio e rinuncia alla sostituzione del personale operaio che cessi per collocamento a riposo, anche al fine di contenere la spesa a carico dell'ente per mezzi, attrezzature e manutenzioni del territorio;
  - d) copertura di posti a tempo determinato per n. 4 rapporti di lavoro flessibile per profili ed esigenze dei Settori sotto riportati:

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	PREVISIONE
1	Dirigente f.d.o. Cat. DIR art. 110 TUOEL	50% 18 ore	Area Gestione del Territorio Settore Autorizzazioni Paesaggistiche	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 30.06.2019

	<i>(fino a scadenza del mandato amministrativo)</i>			
1	Istruttore tecnico Cat. C con CFL	100% 36 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> <b>Settore Servizi Pubblici</b>	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 31.12.2019
1	Istruttore amministrativo Cat. C	69,44% 25 ore	<u>Area di Programmazione</u> <u>Finanziaria</u> <b>Settore Ragioneria</b>	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 31.12.2019
1	Collaboratore amministrativo Cat. B3 con CFL	55,55% 20 ore	<b>per esigenze temporanee vari Settori</b>	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 31.12.2019

e) utilizzo capacità assunzionale per copertura di posti con procedure concorsuali previo esperimento della procedura di mobilità per le seguenti posizioni e profili:

n.	<i>profilo professionale</i>	<i>percentuale copertura</i>	<i>assegnazione</i>	<b>superamento criticità</b>
1	Collaboratore amministrativo Cat. B3	55,55% 20 ore	<u>Area di Staff di Programmazione</u> <b>Settore Servizi Trasversali</b>	attuazione del controllo di gestione sotto la direzione del Segretario Comunale
2	Istruttore tecnico Cat. C	100% 36 ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> <b>Settore Urbanistica/Patrimonio/Ecologia</b>	maggiore controllo su manutenzione verde
1	Istruttore Direttivo Polizia Locale Cat. D	100% 36 ore	<u>Area di staff di controllo</u> <b>Settore Polizia Locale</b>	posizione direttiva Area Staff Controllo

4. di dare atto che:

- la dotazione organica 2019 come limite teorico assentibile del Piano Occupazionale 2019 è verificata come da ALLEGATO 1;
- è stato verificato il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente di cui all'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, come da ALLEGATO 2;
- la capacità assunzionale è verificata nell'ALLEGATO 3 e precisamente:
  - le cessazioni relative al triennio 2014/2016 hanno generato una capacità assunzionale per un valore teorico annuo di € 41.556,06, pari al 25% della minore spesa per personale cessato;
  - le cessazioni relative all'anno 2017 con esclusione del personale della Polizia Locale hanno generato una capacità assunzionale per un valore teorico annuo di € 63.669,59, pari al 75% della minore spesa per personale cessato;
  - tale capacità assunzionale complessiva, pari a € 105.225,65, è stata utilizzata per assunzioni 2018 per un valore teorico annuo di € 91.855,61, con residuo di capacità assunzionale utilizzabile per un valore teorico annuo di € 13.370,04;
  - le cessazioni relative all'anno 2016 del personale della Polizia Locale hanno generato una capacità assunzionale per un valore teorico annuo di € 25.178,96 pari al 80% della minore spesa per personale cessato, già utilizzata nel 2018;
  - le cessazioni dell'anno 2018 generano una capacità assunzionale per il 2019 per un valore teorico annuo di € 161.371,52 , pari al 100% della minore spesa per personale cessato nel 2018, a cui va aggiunto il residuo di capacità assunzionale utilizzabile per un valore teorico annuo di € 13.370,04;



- complessivamente la capacità assunzionale utilizzabile con il presente Piano Occupazionale 2019 è pari a un valore teorico annuo di € 174.741,56 e la previsione di utilizzo del presente PTFP è pari a un valore teorico annuo di € 130.173,17, con un residuo riportabile al 2020 pari a € 44.568,39;
- i limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4bis del D.L. 90/2014 sono rispettati come verificato nell'ALLEGATO 4; il limite è stato calcolato comprendendo nei rapporti di lavoro flessibile:
  - rapporti di lavoro a tempo determinato;
  - conferimento di incarichi esterni ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, scelti tramite procedura selettiva e con stipula di apposito contratto;
  - contratti di formazione lavoro (CFL) fino al maturare del diritto all'inserimento in ruolo;
- la copertura della quota obbligatoria del proprio organico con personale appartenente alle categorie protette è mantenuta anche dal presente Piano Occupazionale, le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette è disciplinata dalla Legge 68/1999, i lavoratori disabili e delle altre categorie protette e la copertura rispetto ai limiti di legge sono riportati nell'ALLEGATO 5;
- la situazione del personale a part-time per ciascuna categoria professionale, in relazione alla dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, è dimostrata nell'ALLEGATO 6;
- il Piano Occupazionale 2019 e la programmazione dei fabbisogni di personale sono sintetizzati nel prospetto riportato nell'ALLEGATO 7;
- il rispetto della disciplina degli art.li 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001 in materia di vincoli finanziari, al fine di garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica, è verificato nell'ALLEGATO 8;
- 5. di dare atto altresì che le eventuali procedure di selezione saranno avviate nel rispetto del pareggio di bilancio e l'equilibrio di spesa sarà assicurato sia in corso d'anno che su base annuale per gli esercizi successivi con contestuale definizione delle scadenze e delle cessazioni dei rapporti di lavoro flessibile;
- 6. di dare atto infine che il Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, ha espresso in data \_\_\_\_\_ al prot. n. \_\_\_\_\_ il parere sulla presente proposta di deliberazione;
- 7. di riservarsi, anche ai fini del rispetto di eventuali vincoli derivanti dall'emanazione di norme regolamentari o legislative sulle assunzioni di personale, la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
- 8. di autorizzare il Segretario Comunale/Dirigente Area di Staff di programmazione/Servizio Risorse Umane ad attivare le procedure indicate al precedente punto 2 in tempo utile per il rispetto della presente programmazione;
- 9. di prevedere che la presente deliberazione sarà comunicata alle rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1/4/1999 e dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;
- 10. di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, per poter attivare le procedure secondo le previsioni del presente Piano Occupazionale anno 2019.

Allegati:

- A) Programma del fabbisogno del personale 2019/2021 – piano occupazionale anno 2019;
- 1. Dotazione Organica

2. monitoraggio spesa del personale
3. capacità assunzionale 2019
4. monitoraggio lavoro flessibile
5. categorie protette
6. percentuale part-time per Categoria
7. piano occupazionale anno 2019
8. vincoli finanziari

**OGGETTO DELLA PROPOSTA**

**APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2019. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E DI ECCEDENZIA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE N. 183/2011. DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'.**

*Il Responsabile del procedimento*  
F.to SARTORI ANTONELLA

L'Assessore proponente  
F.to Grison Roberto

**OGGETTO DELLA PROPOSTA**

**APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2019. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E DI ECCEDENZIA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE N. 183/2011. DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'.**

---

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. n.267/2000, il seguente parere di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa:

***Favorevole***

E' stata verificata la competenza dell'organo a cui la proposta di provvedimento è sottoposta.

Ai fini dell'approvazione del Piano Occupazionale anno 2019 e della relativa copertura nel bilancio di previsione 2019, è stato verificato quanto segue:

- la dotazione organica 2019 come limite teorico assentibile del Piano Occupazionale 2019 è verificata come da ALLEGATO 1;
- il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente di cui all'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, è verificato come da ALLEGATO 2;
- la capacità assunzionale è verificata nell'ALLEGATO 3 e precisamente:
  - le cessazioni relative al triennio 2014/2016 hanno generato una capacità assunzionale per un valore teorico annuo di € 41.556,06, pari al 25% della minore spesa per personale cessato;
  - le cessazioni relative all'anno 2017 con esclusione del personale della Polizia Locale hanno generato una capacità assunzionale per un valore teorico annuo di € 63.669,59, pari al 75% della minore spesa per personale cessato;
  - tale capacità assunzionale complessiva, pari a € 105.225,65, è stata utilizzata per assunzioni 2018 per un valore teorico annuo di € 91.855,61, con residuo di capacità assunzionale utilizzabile per un valore teorico annuo di € 13.370,04;
  - le cessazioni relative all'anno 2016 del personale della Polizia Locale hanno generato una capacità assunzionale per un valore teorico annuo di € 25.178,96 pari al 80% della minore spesa per personale cessato, già utilizzata nel 2018;
  - le cessazioni dell'anno 2018 generano una capacità assunzionale per il 2019 per un valore teorico annuo di € 161.371,52 , pari al 100% della minore spesa per personale cessato nel 2018, a cui va aggiunto il residuo di capacità assunzionale utilizzabile per un valore teorico annuo di € 13.370,04;
  - complessivamente la capacità assunzionale utilizzabile con il presente Piano Occupazionale 2019 è pari a un valore teorico annuo di € 174.741,56 e la previsione di utilizzo del presente PTFP è pari a un valore teorico annuo di € 130.173,17, con un residuo riportabile al 2020 pari a € 44.568,39;
- i limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4bis del D.L. 90/2014 sono rispettati come verificato nell'ALLEGATO 4; il limite è stato calcolato comprendendo nei rapporti di lavoro flessibile:
  - rapporti di lavoro a tempo determinato;

- conferimento di incarichi esterni ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, scelti tramite procedura selettiva e con stipula di apposito contratto;
- contratti di formazione lavoro (CFL) fino al maturare del diritto all'inserimento in ruolo;
- la copertura della quota obbligatoria del proprio organico con personale appartenente alle categorie protette è mantenuta anche dal presente Piano Occupazionale, le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette è disciplinata dalla Legge 68/1999, i lavoratori disabili e delle altre categorie protette e la copertura rispetto ai limiti di legge sono riportati nell'ALLEGATO 5;
- la situazione del personale a part-time per ciascuna categoria professionale, in relazione alla dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, è dimostrata nell'ALLEGATO 6;
- il Piano Occupazionale 2019 e la programmazione dei fabbisogni di personale sono sintetizzati nel prospetto riportato nell'ALLEGATO 7;
- il rispetto della disciplina degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001 in materia di vincoli finanziari, al fine di garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica, è verificato nell'ALLEGATO 8.

Marcello Bartolini

*Negrar, 20-09-2018*

Il Dirigente/Responsabile del Settore  
F.to Dott. Marcello Bartolini

***Pareri in ordine alla proposta di deliberazione n. 164 del 12-09-2018  
ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1 del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267***

**OGGETTO DELLA PROPOSTA**

**APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2019. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E DI ECCEDENZA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE N. 183/2011. DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'.**

---

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. n.267/2000, il seguente parere di regolarità contabile, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa:

***Favorevole***

In riferimento al presente provvedimento si attesta, ai sensi del combinato disposto degli artt. 49-147 bis.1-153.5 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i., che l'atto in questione comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico finanziaria e patrimoniale dell'Ente poiché la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 e il piano occupazionale 2019, che si approvano, costituiscono documenti propedeutici dei quali si è tenuto conto in sede di predisposizione del bilancio di previsione 2019/2021.

*Negrar, 20-09-2018*

**Il Dirigente/Responsabile del Settore  
F.to Dott.ssa CRISTINA RIGHETTI**



Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente  
F.to Grison Roberto

Il SEGRETARIO  
F.to Bartolini Marcello

---

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Copia della presente deliberazione verrà affissa all'Albo Pretorio dal giorno  
al

F.to Il Responsabile della pubblicazione

---

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_ per decorrenza dei termini,  
ai sensi dell'art. 134, terzo comma, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

F.to L'incaricato del Servizio Segreteria

---

### **NOTE DELLA DELIBERAZIONE**

---

---

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Negrar,

*L'Addetto del Servizio*

---





## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

Allegato A)

### PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA PER IL TRIENNIO 2019-2021

#### *Introduzione*

Il Comune di Negrar ha iniziato da anni un processo generalizzato di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Il processo è stato attuato sia per rispondere a precise disposizioni normative che hanno imposto agli Enti di adottare misure di contenimento della spesa e sia a seguito della riduzione delle entrate.

L'obiettivo è quello di diffondere una cultura del risparmio e di un più razionale utilizzo delle risorse e dotazioni strumentali per lo svolgimento dei compiti istituzionali e ciò al fine di conseguire economie di bilancio che consentano il mantenimento dei risparmi realizzati ed il conseguimento di quelli attesi.

#### *Riferimenti normativi*

L'art. 2, c. da 594 a 598, della L. 24/12/2007, n. 244 (Legge Finanziaria 2008) ha previsto che le Amministrazioni Pubbliche si dotino di un piano triennale finalizzato al contenimento delle spese di funzionamento delle proprie strutture attraverso la razionalizzazione delle dotazioni strumentali e delle strutture stesse.

L'obiettivo di contenimento delle spese di funzionamento è stato costantemente ribadito dalle norme successive ed infine ulteriormente specificato, per alcune tipologie di spesa, con il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, come modificato e convertito dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, in particolare per quanto attiene i settori di intervento già previsti dal citato c. 594 dell'art. 2 della Legge Finanziaria 2008, dall'art. 6, c. 142 della Legge n. 122/2010.

Sono state applicate anche le norme contenute nell'art. 1, c. 146 della L. n. 228/2012, nell'articolo 47 c. da 8 a 13 della L. 66/2014.

Inoltre l'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito nella L. 111/2011, prevede che le amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani, da aggiornare annualmente, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

#### *Azioni*

Le azioni intraprese Comune di Negrar che determinano, sia per l'anno in corso che per i due successivi, un trend positivo al risparmio, sono suddivise in tre categorie:

- A. AZIONI E RIDUZIONI OBBLIGATORIE CONSEGUENTI L'APPLICAZIONE DELLA LEGGE 122/2010**
- B. AZIONI E RIDUZIONI OBBLIGATORIE CONSEGUENTI L'APPLICAZIONE DELLA LEGGE 244/2007**
- C. AZIONI E RIDUZIONI CONSEGUENTI AD ULTERIORI MISURE PROPOSTE**



## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

### A. AZIONI E RIDUZIONI OBBLIGATORIE CONSEGUENTI L'APPLICAZIONE DELLA LEGGE 122/2010

#### *Riduzione del costo degli apparati politici e amministrativi*

gli artt. che vanno dal 5 all'8 del D.L. 78/2010 come modificato e convertito dalla L. 122/2010 (inseriti nel capo II) contengono norme finalizzate a tagliare i cosiddetti "costi della politica" e della pubblica amministrazione.

#### **Gettoni di presenza (art. 5 commi 6 e 7)**

le innovazioni della legge di conversione hanno significativamente ridimensionato l'impatto innovativo della norma: il D.L. sostituiva infatti il "gettone di presenza" previsto dal testo unico degli enti locali (D.Lgs. 267/2000) con una "indennità di funzione onnicomprensiva", mentre la versione finale reintroduce il gettone di presenza.

La disposizione inoltre stabilisce che i gettoni di presenza che i consiglieri comunali e provinciali hanno diritto di percepire non può superare, su base mensile, il limite di un quarto (il decreto legge indicava un quinto) dell'indennità massima prevista per il sindaco o per il Presidente di Provincia:

#### *Indennità di carica Sindaco e Assessori*

Cap. 5/0 Bilancio 2018/2020-2018 – stanziati € 75.000,00

Cap. 5/0 Bilancio 2019/2021-2019 – stanziati € 90.000,00

Cap. 5/0 Bilancio 2019/2021-2020 – stanziati € 83.980,00

Cap. 5/0 Bilancio 2019/2021-2021 – stanziati € 93.300,00

#### *Gettoni di presenza Consiglieri Comunali*

Cap. 20/0 Bilancio 2018/2020-2018 – stanziati € 3.800,00

Cap. 20/0 Bilancio 2019/2021-2019 – stanziati € 3.600,00

Cap. 20/0 Bilancio 2019/2021-2020 – stanziati € 3.600,00

Cap. 20/0 Bilancio 2019/2021-2021 – stanziati € 3.600,00

#### **Indennità di missione e doppio incarico (art. 5 commi 8, 9 e 11)**

i cc. 8 e 9, modificando rispettivamente gli art. 83 e 84 TUEL, abrogano l'indennità di missione ed i rimborsi forfetari per gli amministratori locali che si rechino o che risiedano fuori del capoluogo del comune ove ha sede l'Ente; per essi rimane soltanto il diritto al rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute.

In base al c. 11, in caso di doppio incarico non si può percepire più di un emolumento, comunque denominato: fino ad ora, il divieto di cumulo era previsto soltanto a carico dei parlamentari e dei consiglieri regionali (art. 83 del TUEL).

#### *Indennità di missione Amministratori*

Cap. 25/0 Bilancio 2018/2020-2018 - stanziati € 800,00

Cap. 25/0 Bilancio 2019/2021-2019 – stanziati € 400,00

Cap. 25/0 Bilancio 2019/2021-2020 – stanziati € 400,00

Cap. 25/0 Bilancio 2019/2021-2021 – stanziati € 400,00



## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

---

### **Riduzione Indennità e gettoni di presenza (art. 6, comma 3)**

dal 01/01/2011 ridotti del 10% indennità e gettoni di presenza a qualunque titolo corrisposti dalle "pubbliche amministrazioni". Le Pubbliche Amministrazioni cui fa riferimento la norma sono quelle inserite nel conto economico consolidato della P.A., come individuate dall'ISTAT ai sensi dell'art. 1 commi 2 e 3 della legge 196/2009, che comprende gli enti locali e le Regioni.

#### *Competenze Collegio dei Revisori*

Cap. 30/0 Bilancio 2018/2020-2018 - stanziati € 30.000,00

Cap. 30/0 Bilancio 2019/2021-2019 - Stanziati € 27.000,00

Cap. 30/0 Bilancio 2019/2021-2020 - Stanziati € 27.000,00

Cap. 30/0 Bilancio 2019/2021-2021 - Stanziati € 27.000,00

#### *Competenze Organismo Indipendente di Valutazione – unico componente*

Cap. 290/0 Bilancio 2018/2020-2018 Stanziati € 2.745,00

Cap. 290/0 Bilancio 2019/2021-2019 Stanziati € 2.745,00

Cap. 290/0 Bilancio 2019/2021-2020 Stanziati € 2.745,00

Cap. 290/0 Bilancio 2019/2021-2021 Stanziati € 2.745,00

### **Tagli alla spesa pubblica (art. 6, commi 7- 14 ; art. 8, comma 2)**

sono previste misure drastiche per il ridimensionamento di alcune spese degli apparati amministrati; fra questi si ricorda:

#### **taglio dell'88% delle spese per studi ed incarichi di consulenza**

spese per studi e incarichi di consulenza (con esclusione di quelle finanziate con risorse provenienti da enti pubblici o privati estranei all'ente)

#### **Riduzione disposta 88%**

Stanziamento bilancio 2018/2020-2018 - Stanziati € 0,00

Stanziamento bilancio 2019/2021-2019 - Stanziati € 0,00

Stanziamento bilancio 2019/2021-2020 - Stanziati € 0,00

Stanziamento bilancio 2019/2021-2021 - Stanziati € 0,00

#### **taglio dell' 80% delle spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e rappresentanza**

spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità (con esclusione di quelle finanziate con risorse provenienti da enti pubblici o privati estranei all'ente)

Rendiconto 2009 € 6.792,78

#### **Riduzione disposta 80%**

Cap. 185/0 Bilancio 2018/2020-2018 Stanziati € 400,00

Cap. 255/0 Bilancio 2018/2020-2018 Stanziati € 200,00



## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

---

Cap. 185/0 Bilancio 2019/2021-2019 Stanziati € 300,00  
Cap. 185/0 Bilancio 2019/2021-2020 Stanziati € 300,00  
Cap. 185/0 Bilancio 2019/2021-2021 Stanziati € 300,00

Cap. 255/0 Bilancio 2019/2021-2019 Stanziati € 200,00  
Cap. 255/0 Bilancio 2019/2021-2020 Stanziati € 200,00  
Cap. 255/0 Bilancio 2019/2021-2021 Stanziati € 200,00

**Per il 2018/2019/2020/2021 si garantiranno i tagli obbligatori**

**taglio del 50% delle spese per missioni**

nel corso dell'anno 2010 la legge 122/2010 ha eliminato il rimborso chilometrico previsto per l'uso del mezzo proprio (con l'esclusione delle trasferte effettuate dal personale adibito a funzioni ispettive e, riguardo alla natura dell'attività svolta, dei soggetti impegnati nello svolgimento di funzioni relative a compiti di verifica e controllo) a favore del personale.

Con i fondi attualmente iscritti in bilancio vengono rimborsate esclusivamente le spese effettivamente documentate sostenute dai dipendenti per recarsi, per servizio, in altre sedi. Trattasi quindi di rimborsi per pasti, mezzi di trasporto quando si è impossibilitati ad utilizzare il mezzo dell'ente (praticamente ridotto a zero con rimborso esclusivamente della somma che si sarebbe spesa utilizzando mezzi pubblici), parcheggi ed eventuali pernottamenti.

In ottemperanza alla normativa vigente si è proceduto al taglio obbligatorio previsto.

Sono escluse dalla riduzione le spese finanziate con risorse provenienti da enti pubblici o privati estranei all'ente.

*Rendiconto 2009 missioni € 3.003,33 impegnato*

Cap. 340/0 Bilancio 2018/2020-2018 Stanziati € 1.640,00

Cap. 340/0 Bilancio 2019/2021-2019 Stanziati € 1.640,00

Cap. 340/0 Bilancio 2019/2021-2020 Stanziati € 1.640,00

Cap. 340/0 Bilancio 2019/2021-2021 Stanziati € 1.640,00

**Per il 2018/2019/2020/2021 si garantiranno i tagli obbligatori**

**taglio del 50% delle spese per attività esclusivamente di formazione**

in ottemperanza alla normativa vigente si è proceduto al taglio obbligatorio previsto, nel rispetto di quanto espresso dalla Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia con parere n. 116/2011, secondo cui il contenimento nei limiti del 50 per cento della spesa sostenuta nel corso dell'anno precedente, previsto dalla norma, trova applicazione esclusivamente in relazione "agli interventi formativi decisi o autorizzati discrezionalmente dall'ente e non riguarda le attività di formazione previste da specifiche disposizioni di legge".

*Rendiconto 2009 formazione € 9.154,00 impegnato*

Cap. 335/0 Bilancio 2018/2020-2018 Stanziati € 4.266,73

Cap. 335/0 Bilancio 2019/2021-2019 Stanziati € 4.266,73

Cap. 335/0 Bilancio 2019/2021-2020 Stanziati € 4.266,73

Cap. 335/0 Bilancio 2019/2021-2021 Stanziati € 4.266,73





## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

---

**Per il 2018/2019/2020/2021 si garantiranno i tagli obbligatori**  
in ottemperanza alla normativa vigente si è proceduto al taglio obbligatorio previsto per le tipologie di mezzi previsti dalla normativa:

**taglio del 70% delle spese per canoni leasing parco macchine**

*Rendiconto 2011 canoni leasing parco macchine € 28.000,00 impegnato*

Cap. 780/0 Bilancio 2018/2020-2018 Stanziati € 6.000,00

Cap. 780/0 Bilancio 2019/2021-2019 Stanziati € 5.000,00

Cap. 780/0 Bilancio 2019/2021-2020 Stanziati € 5.000,00

Cap. 780/0 Bilancio 2019/2021-2021 Stanziati € 5.000,00

**taglio del 70% delle spese per canoni leasing parco macchine riparazioni automezzi**

*Rendiconto 2011 canoni leasing parco macchine € 8.640,00 impegnato*

Cap. 735/0 Bilancio 2018/2020-2018 Stanziati € 300,00

Cap. 735/0 Bilancio 2019/2021-2019 Stanziati € 150,00

Cap. 735/0 Bilancio 2019/2021-2020 Stanziati € 150,00

Cap. 735/0 Bilancio 2019/2021-2021 Stanziati € 150,00

**limite del 100% delle spese per tempo determinato, rapporto di lavoro flessibile e contratti di formazione - lavoro**

l'art. 9, c. 28 del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010, come modificato successivamente, sottopone le assunzioni con rapporti di lavoro a tempo determinato o con convenzione o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o con altre forme di lavoro flessibile degli enti locali in regola con la norme disciplinanti la diminuzione della spese di personale al limite del 100% 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, c.1, lett. d) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 100 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.



## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

### ANNO 2019

	ccnl2018	ccnl 2009	
Limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 c. 28 del d.L. 78/2010 come modificato dall'art. 11, c. 4 bis del D.L. 90/2014			oneri derivanti da rinnovi contrattuali
Voci di spesa sostenuta nel 2009 (ART. 9, COMMA 28, D.L. 78/2010 e s.m.i.)			
CONTRATTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA (2009)	€ 35.599,00	€ 35.599,00	
RETRIBUZIONI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (2009)	€ 76.030,00	€ 76.030,00	
RETRIBUZIONI PERSONALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO (2009)	€ 21.879,00	€ 21.879,00	
	€ 133.508,00	€ 133.508,00	
Limite del 100% (su spesa sostenuta nel 2009)	€ 133.508,00	€ 133.508,00	
stabilizzazione:			
DAL CAPPELLO T. D. 100% dal 01/02/2017 al 31/12/2017 AREA AMMINISTRATIVA 12 mesi STABILIZZAZIONE ALL'88,89%	26.171,48	26.171,48	
nuovo limite del 100 (su spesa sostenuta nel 2009)	€ 107.336,52	€ 107.336,52	
Rapporti di lavoro flessibile			
Tempi Determinati :			
stabilizzazione:			
DAL CAPPELLO T. D. 100% dal 01/02/2017 al 31/12/2017 AREA AMMINISTRATIVA 12 mesi STABILIZZAZIONE ALL'88,89%			
Benedetti Cesare Incarico art. 110 c. 2 D.Lgs 267/2000 Dirigente al 50% 8 mesi (dal 01/01/2019 al 31/08/2019)	€ 30.545,23	€ 30.545,23	
Tempo Determinato cat. C (dal 01/12/2019 al 31/12/2019) 100%	€ 30.540,38	€ 29.442,55	
Tempo Determinato cat. C (dal 01/01/2019 al 31/12/2019) p.t. 69,44% pari a 25 ore settimanali	€ 20.894,32	€ 20.131,99	
Tempo Determinato cat. B3 (dal 01/01/2019 fino al 31/12/2019) p.t. 55,55% 20 ore settimanali	€ 15.919,78	€ 15.349,93	
Totale spesa per tempi determinati	€ 97.899,70	€ 95.469,70	€ 2.430,00
oneri derivanti da rinnovo contrattuale (da sottrarre)	€ 2.430,00		
	€ 95.469,70		
RESIDUO DISPONIBILE	11.866,81	11.866,82	



## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

### **B. AZIONI E RIDUZIONI OBBLIGATORIE CONSEGUENTI L'APPLICAZIONE DELLA LEGGE 244/2007**

In un apparato amministrativo ispirato a criteri di efficienza, efficacia ed economicità, in linea con la innovativa normativa statale che impone a tutte le pubbliche amministrazioni un parsimonioso utilizzo delle risorse finanziarie destinate ai bisogni interni degli uffici, per poter garantire il massimo utilizzo delle risorse disponibili per investimenti ed interventi volti a soddisfare le necessità degli utenti, il contenimento delle spese per l'acquisto di beni e servizi necessari al funzionamento delle strutture è divenuto un obiettivo fondamentale.

Il presente Piano ha carattere dinamico per cui le azioni e le modalità operative potranno essere aggiornate e modificate anche disgiuntamente per i singoli servizi e/o congiuntamente riprogrammate, sulla base delle esigenze e valutazioni dell'Amministrazione. Nell'ambito degli aggiornamenti successivi, il Piano potrà essere esteso a settori di intervento e/o a servizi non interessati originariamente dal Piano stesso.

In questo contesto i commi da 594 a 599 dell'articolo 2 della Legge 24 dicembre 2007, n. 244 dispongono che tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra cui anche gli enti locali, adottino piani triennali volti a razionalizzare l'utilizzo e a ridurre le spese connesse all'utilizzo di:

- dotazioni strumentali, anche informatiche (telefoni, computer, stampanti, fax, fotocopiatrici);
- autovetture di servizio;
- beni immobili ad uso abitativo e di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali.

La legge 24 dicembre 2007, n. 244 (finanziaria 2008) in particolare prevede, all'art. 2 commi da 594 a 599 che:

c. 594: Ai fini del contenimento delle spese di funzionamento delle proprie strutture, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, adottino piani triennali per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo:

- a) delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- b) delle autovetture di servizio, attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;
- c) dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali.

c. 595: Nei piani di cui alla lettera a) del comma 594 sono altresì indicate le misure dirette a circoscrivere l'assegnazione di apparecchiature di telefonia mobile ai soli casi in cui il personale debba assicurare, per esigenze di servizio, pronta e costante reperibilità e limitatamente al periodo necessario allo svolgimento delle particolari attività che ne richiedono l'uso, individuando, nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza dei dati personali, forme di verifica, anche a campione, circa il corretto utilizzo delle relative utenze.

c. 596: Qualora gli interventi di cui al comma 594 implichino la dismissione di dotazioni strumentali, il piano è corredato della documentazione necessaria a dimostrare la congruenza dell'operazione in termini di costi benefici.



## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

---

c. 597: A consuntivo annuale, le amministrazioni trasmettono una relazione agli organi di controllo interno e alla sezione regionale della Corte dei Conti competente.

c. 598: I piani triennali di cui al comma 594 sono resi pubblici con le modalità previste dall'articolo 11 del D.Lgs. n. 165/2001, e dall'art. 54 del codice dell'amministrazione digitale, di cui al D.Lgs. 82/2005.

c. 599 Le amministrazioni di cui al comma 594, sulla base di criteri e modalità definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare, sentita l'Agenzia del demanio, entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, all'esito della ricognizione propedeutica alla adozione dei piani triennali di cui alla lettera c) c. 594 provvedono a comunicare al Ministero dell'economia e delle finanze i dati relativi a:

a) beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali, sui quali vantino a qualunque titolo diritti reali, distinguendo in base al relativo titolo, determinandone la consistenza complessiva ed indicando gli eventuali proventi annualmente ritratti dalla cessione in locazione o in ogni caso dalla costituzione in relazione agli stessi di diritti in favore di terzi;

b) i beni ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali, dei quali abbiano a qualunque titolo disponibilità, distinguendoli in base al relativo titolo e determinandone la consistenza complessiva, nonché quantificando gli oneri annui complessivamente sostenuti a qualunque titolo per assicurare la disponibilità.

### OBIETTIVO DEL PIANO E CRITERI DEL PIANO

L'obiettivo del "Piano Triennale 2019/2021" di razionalizzazione delle spese di funzionamento ex art. 1, commi dal 594 al 599 della Legge Finanziaria 2008 (L. 244/2007)" (di seguito "PIANO") è quello di rappresentare le misure da intraprendere per giungere ad un ottimale e razionale utilizzo:

a) delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;

b) delle autovetture di servizio, attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;

c) dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali.

Sono altresì indicate le misure dirette a circoscrivere l'assegnazione di apparecchiature di telefonia mobile ai soli casi in cui il personale debba assicurare, per esigenze di servizio, pronta e costante reperibilità e limitatamente al periodo necessario allo svolgimento delle particolari attività che ne richiedono l'uso, individuando, nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza dei dati personali, forme di verifica, anche a campione, circa il corretto utilizzo delle relative utenze.

### INQUADRAMENTO GENERALE: EFFICIENZA, EFFICACIA, ECONOMICITA' DELL'AZIONE DELL'AMMINISTRATIVA

Il presente Piano è stato redatto, come già enunciato, con riguardo all'attuale contesto normativo (commi dal 594 al 599 dell'art. 2 L. 244/2007) e gli interventi di seguito descritti si ispirano al principio generale, ormai consolidato negli interventi legislativi in materia di finanza pubblica, di contenimento e razionalizzazione delle spese di funzionamento della Pubblica amministrazione.

Contemporaneamente non si è potuto prescindere dai principi, altrettanto fermi di diritto, di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa: è necessario che le acquisizioni/dismissioni delle dotazioni e beni



## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

strumentali, vengano prese in considerazione e delineate in misura adeguata alle funzioni esercitate e ai compiti istituzionali del Comune.

In linea con quanto sopra esposto, il Piano è articolato in tre sezioni, corrispondenti agli ambiti di intervento delineati dall'art. 2, comma 594, della Legge finanziaria 2008.

Il Piano si traduce in uno strumento di programmazione strutturale teso a razionalizzare i processi operativi e, conseguentemente, al contenimento della spesa a lungo termine, mantenendo comunque attuale l'impulso all'innovazione, accelerando lo sviluppo e la diffusione di soluzioni organizzative innovative evitando, altresì, che questo sviluppo si traduca in un incremento della spesa e, al contrario, producendo economie.

### PARTE PRIMA: DOTAZIONI INFORMATICHE E CONNETTIVITA' – TELEFONI FAX – STAMPANTI

#### LE ATTIVITÀ SVOLTE NEGLI ANNI PRECEDENTI.

Il Comune sta continuando con la politica di razionalizzazione e risparmio sulle dotazioni strumentali degli uffici, contemperando esigenze di efficienza e produttività con esigenze di economia di spesa, allo scopo di garantire il normale funzionamento degli uffici senza inutili sprechi.

Il Servizio Informatico ha analizzato ed applicato alcune soluzioni tecnologiche idonee al raggiungimento degli obiettivi indicati dalla legge, senza compromettere e/o limitare le funzionalità e le attività dei servizi e dei programmi applicativi utilizzati. Il Servizio Informatico quotidianamente provvede alla manutenzione del parco client PC che consta di circa 76 postazioni collegate in rete e di tutti i server (tutti i server e tutte le macchine non sono più coperte da contratto di assistenza e manutenzione).

Gli esigui investimenti per il rinnovamento delle apparecchiature informatiche comportano una sempre più delicata manutenzione funzionale del sistema informatico comunale. Nel corso di quest'anno sono stati acquistati 13 pc che sostituiscono quelli più obsoleti. Vanno sostituiti nel più breve tempo possibile gli ultimi PC con Windows XP che dall'8 aprile 2014 non sono più supportate da Microsoft.

E' attivato un servizio di Cloud dei dati salvati nel file server per garantire il disaster recovery. I dati del gestionale erano già copiati in cloud visto che il servizio era garantito dalla gara dove si è affidato il gestionale.

La razionalizzazione ed il contenimento dei costi relativi alle dotazioni informatiche, nel rispetto delle normative previste per la sicurezza del sistema informativo viene attuata nelle seguenti aree significative:

#### *Open source*

Tutti i server sono stati virtualizzati sulla piattaforma XenServer nella versione gratuita. Sono state installate e rese operative le seguenti macchine virtuali:

- Samba
- Ipcop
- Halley
- FreePbx
- Entratel
- Saia
- AnagAire
- Windows Server 2008
- XenCenter





## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

---

Sono attive postazioni con software free (Ubuntu con Libreoffice ) dove le esigenze dell'Ufficio lo permettano.

Si è realizzato un risparmio nell'uso di licenze grazie alla virtualizzazione con zero costi per la licenza di XenServer così come il centralino telefonico ed il firewall non hanno alcun costo di licenza o manutenzione. Il gestionale Halley è installato su una macchina virtuale linux.

Si è completato l'iter relativo all'informatizzazione degli atti amministrativi secondo le direttive dell'agenda per l'Italia Digitale.

In particolare, gli obiettivi raggiunti sono:

1. digitalizzazione degli iter e conseguente semplificazione delle modalità di accesso agli stessi sia all'interno che all'esterno;
2. risoluzione del problema degli spazi crescenti da destinare agli archivi;
3. riduzione dei tempi complessivi di durata dell'iter, del tempo medio dedicato dal personale; contenimento dei costi del personale, di beni di consumo, cancelleria e stampati.

### *Ottimizzazione sistemi di stampa*

L'architettura di rete permette di condividere apparati di stampa a basso costo (fotocopiatori in rete con funzionalità di scanner e fax).

### *LINEE GUIDA PER LA GOVERNANCE DEL SISTEMA INFORMATIVO COMUNALE*

Di seguito le principali linee guida:

- Mantenere la Virtualizzazione in modo da ridurre il numero della macchine fisiche, con particolare attenzione ai vincoli tecnico/economici posti dalle politiche di licenza dei principali vendor per evitare costi riflessi.
- Proseguire nella gestione dei Managed Printer Services, mantenendo l'operatività delle fotocopiatrici/stampanti di rete e governandone i livelli di utilizzo, per evitare costi aggiuntivi legati alla produzione di copie eccedenti i livelli contrattuali previsti e dematerializzando o semplicemente evitando di stampare documenti che devono essere memorizzati digitalmente.

### *MISURE PREVISTE 2019-2021*

La razionalizzare le risorse nel triennio 2019-2021 sarà effettuata attraverso le seguenti azioni:

- sviluppando sempre di più i servizi totalmente on-line, fino alla chiusura del procedimento con il pagamento del dovuto e migliorando i livelli di interazione con l'utenza, anche attraverso la multicanalità; si sta completando l'iter per l'attivazione del MyPay della Regione Veneto
- gli acquisti di beni informatici tramite CONSIP/MEPA
- sarà incrementato il livello di integrazione della base dati informativa e delle tecnologie in uso al fine di recuperare efficienza e risorse gestionali che potranno poi essere utilizzate nell'avviamento di nuove attività/servizi; nella scelta dei nuovi software applicativi, dal software di gestione del protocollo e sistema documentale a quelli degli altri servizi si prediligerà, obbligatoriamente, anche a scapito della funzionalità gestionale, quelle procedure dotate della necessaria componente di servizi usufruibili via web, che utilizzino





## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

le tecnologie informatiche attualmente utilizzate dal sistema informativo comunale e che si integrino maggiormente con le procedure attualmente in uso;

- saranno sempre più utilizzati nel sistema informativo comunale i software ed i sistemi open, ove possibile ed opportuno, al posto di quelli per i quali è necessario acquistare la licenza d'uso, ricorrendo allo sviluppo e progettazione interna delle procedure;
- si investirà ulteriormente sull'aggiornamento tecnologico delle attrezzature in uso nella server farm comunale; se a questi sistemi si abbineranno sempre più tecnologie di virtualizzazione dei server, si ridurrà il numero complessivo dei server fisici assicurando così, oltre a risparmi energetici, maggiori automatismi, garantendo continuità di funzionamento ai servizi informatizzati e riducendo il numero degli interventi urgenti per il ripristino immediato della piena funzionalità dei server più critici;
- si proseguirà nell'ottimizzazione delle risorse destinate agli accessi ad Internet dell'Ente, cercando di ridurre i costi a parità di banda disponibile, oppure, a parità di costi, di aumentare la banda, considerando che Internet è ormai da tempo strumento quotidiano di lavoro.

### CRITERI DI GESTIONE DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE

Gli interventi inerenti le dotazioni hardware e software necessitano di alcune considerazioni comuni. Le misure di razionalizzazione qui stabilite, non possono che avere quale filo conduttore il Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. 82/2005), che sancisce l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione dell'azione amministrativa, avendo quale fondamentale presupposto l'esplicita considerazione che "un maggior impiego delle tecnologie informatiche nelle comunicazioni con i cittadini aumenta l'efficienza delle pubbliche amministrazioni e favorisce notevoli risparmi".

La dotazione standard del posto di lavoro, inteso come postazione individuale, è così composta:

- un personal computer con relativo sistema operativo e con gli applicativi tipici dell'automazione d'ufficio;
- un telefono;
- una stampante o fotocopiatrice in rete, salvo postazioni in cui è necessario effettuare stampe di documenti particolari o soggetti a riservatezza (esempio: carte d'identità, atti di Stato civile, Stampe a colori, mappe catastali, ecc...).

#### Dismissioni di dotazioni strumentali

Il presente Piano non prevede la dismissione di dotazioni strumentali al di fuori dei casi di guasto irreparabile, di valutazione costo/benefici con esito sfavorevole relativa alla riparazione di macchine obsolete.

L'eventuale dismissione di un'apparecchiatura da una postazione di lavoro derivante da una razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali complessive, comporterà la riallocazione in un'altra postazione, ufficio od area di lavoro fino al termine del suo ciclo di vita.

### FOTOCOPIATRICI-STAMPANTI DI RETE-FAX

#### *LE ATTIVITÀ SVOLTE NEGLI ANNI PRECEDENTI*

##### *Fotocopiatrici-Stampanti- Scanner di rete*

Questo Comune mediante i Managed Printer Services estenderà la sperimentazione effettuata all'intera struttura comunale con fotocopiatrici/stampanti a noleggio e a costo copia, sistema più conveniente rispetto all'acquisto in proprietà dei fotocopiatori, in quanto nel canone sono compresi gli interventi manutentivi, tutti i materiali di consumo (con la sola esclusione della carta), compresi i toner, tamburi e cartucce e l'eventuale



## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

---

sostituzione del mezzo in caso di impossibilità di riparazione; inoltre, alla fine del periodo, il Comune può sostituire i mezzi con quelli più moderni messi a disposizione sul mercato, evitando costi di smaltimento in caso di rottamazione.

Tale modello consente una razionalizzazione dei costi.

### *Fax*

Sono attualmente in 2 fax. La gestione dell'acquisizione degli apparati, storicamente, è in capo all'Ufficio Contratti.

Il numero di linee telefoniche dedicato ai fax è marginale, in quanto la maggior parte utilizzano linee telefoniche interne sotto centralino.

### *MISURE PREVISTE 2019/2021*

Al fine di contenere e ridurre i costi, si prevede quanto segue:

#### *Fotocopiatrici-Stampanti di rete*

Saranno ulteriormente stabilizzati i costi relativi ai consumi di toner, tamburo e cartucce razionalizzando l'uso di stampanti nei diversi uffici comunali e precisamente:

- stimolando, anche attraverso azioni organizzative, l'uso prevalentemente di fotocopiatrici/stampanti di rete in bianco e nero, funzionali per la maggior parte delle esigenze di stampa e che presentano ancora ampi margini di utilizzo rispetto alle soglie contrattuali previste;
- eliminazione quasi totale e limitazione a quando indispensabile l'uso di fotocopiatrici/stampanti di rete a colori proteggendo con password l'uso e tracciando le utenze;
- continuando ad eliminare le stampanti ad uso esclusivo di una singola postazione, salvo alcune motivate eccezioni (es: sportelli al pubblico, dirigenti);
- eliminando l'acquisto di stampanti a colori a getto d'inchiostro;

Sarà ridotto il consumo di carta ai sensi dell'art. 27, comma 1, della Legge n° 133 del 6 agosto 2008 (cosiddetta "taglia carta"):

- stimolando l'uso dello "scan to server" già presente nelle fotocopiatrici/stampanti di rete, funzionale alla dematerializzazione del cartaceo;
- continuando gli investimenti su sistemi di dematerializzazione ed archiviazione ottica dei documenti;
- rendendo completamente digitali gli iter dei principali atti amministrativi e gli iter documentali, anche con utilizzo della firma digitale;
- adottando, ove opportuna, la conservazione sostitutiva a norma di legge.

Trasmettendo esclusivamente per Posta elettronica Certificata alle aziende e ai cittadini Tasse, avvisi bollette. (sono alcune migliaia quelle già trasmesse nel 2014)

### **TELEFONIA FISSA E MOBILE**

#### *LE ATTIVITÀ SVOLTE NEGLI ANNI PRECEDENTI*

#### **TELEFONIA FISSA**

Il centralino telefonico è basato su FreePbx ed è installato su una macchina virtuale. Tutti i telefoni installati e configurati sono di tipo ip e sfruttano l'architettura di rete Comunale.

### *MISURE PREVISTE 2019/2021*

Per il triennio si prevede:



## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

---

- Il consolidamento delle misure già in essere;
- Il mantenimento in convenzione Consip dei contratti di telefonia eliminando eventuali canoni di abbonamento a favore di linee ricaricabili per la telefonia mobile.

### TELEFONIA MOBILE

#### *LE ATTIVITÀ SVOLTE NEGLI ANNI PRECEDENTI E LA SITUAZIONE DI PARTENZA*

La telefonia mobile è con Consip TIM con:

- SIM a contratto
- SIM "machine to machine" (M2M) per la trasmissione dati

#### *MISURE PREVISTE 2019/2021*

Si continuerà l'azione di monitoraggio dell'utilizzo degli apparecchi di telefonia mobile da parte degli utilizzatori per modularne l'assegnazione in funzione delle effettive esigenze di servizio.

### **PARTE SECONDA: PIANO DI UTILIZZO DELLE AUTOVETTURE DI SERVIZIO**

Negli anni scorsi è stato realizzato un piano di razionalizzazione finalizzato alla riduzione complessiva dei mezzi in dotazione, al fine di adeguare la spesa per il noleggio degli autoveicoli ai limiti di cui alla Legge 89/2014.

Attualmente il parco automezzi del Comune di Negrar è composto da n. 19 veicoli, distribuiti come evidenziato nello schema sotto riportato:

#### *POLIZIA LOCALE*

AUTOVETTURE: N.3

#### *SERVIZI SOCIALI*

AUTOVETTURE: N.1 (a noleggio)

AUTOMEZZO ATTREZZATO: N.1

AUTOMEZZO ATTREZZATO: N.1 (in comodato d'uso)

Totale 3

#### *SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO*

AUTOVETTURE OPERATIVE: N.1(pick up)

CICLOMOTORI TIPO APE CAR: N.2 (di cui uno in fase di convenzione al Comitato Arena Verde)

MEZZI OPERATIVI: N.5 (di cui uno in fase di dismissione)

MEZZI PROTEZIONE CIVILE: N.2 (dati in comodato all'A.I.S. – sez. valpolicella valdadige) N.1 di proprietà della Comunità montana della Lessinia e dato in comodato all'A.I.S.

Totale 11

#### **TUTTI I SETTORI**

AUTOVETTURE: N.2 (a noleggio)

Per il triennio 2019-2021 si prevede un consolidamento delle misure già in essere, finalizzato al massimo contenimento della spesa attraverso un processo di razionalizzazione delle autovetture e



## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

dei ciclomotori, mediante la riduzione del numero degli automezzi con conseguente risparmio in termini di gestione (manutenzione, carburante, gestione pratiche amministrative, assicurazione, etc...).

Prosegue la Convenzione Consip "Noleggio autoveicoli 12", che prevede il noleggio full service di tre Fiat Panda alimentate a GPL/benzina, a canone agevolato che consente un risparmio di € 3.225,00 iva compresa all'anno.

Il noleggio full service delle Fiat Panda consente di abbattere i costi di manutenzione e riparazione degli automezzi, oltre che di sostituzione stagionale dei pneumatici, i costi assicurativi e i costi relativi alle tasse di circolazione, in quanto compresi nel canone di noleggio.

Per il 2019, in collaborazione con la polizia locale, verrà attivata un'altra Convenzione Consip per il noleggio full service di n.2 automezzi speciali per la polizia locale, che sostituiranno i due autoveicoli più vetusti, che verranno rottamati.

Tale accorgimento consentirà di abbattere i costi di manutenzione e riparazione degli automezzi, oltre che di sostituzione stagionale dei pneumatici, i costi assicurativi e le tasse di circolazione, in quanto comprese nel canone di noleggio.

Limitatamente alle disponibilità economiche, sarà perseguito l'ammodernamento del parco mezzi con motorizzazioni meno inquinanti, anche al fine di rispondere alle norme di minor impatto ambientale nelle emissioni di CO<sub>2</sub>, la promozione dei veicoli a impatto basso o nullo rappresentata l'occasione di procedere alla riqualificazione in senso ambientale del parco veicolare complessivamente circolante.

In tale contesto, si precisa che le autovetture in servizio alla Polizia Municipale, dei Servizi Sociali e i mezzi operativi sono esclusi dalla riduzione dei costi del 30% ai sensi della "Spending Review".

Tutti gli automezzi operativi (furgoni, spazzatrice, escavatore e automezzi attrezzati per il trasporto disabili) sono alimentati a gasolio per autotrazione, mentre le tre autovetture a noleggio (Fiat Panda) sono alimentate a GPL/benzina, con lo scopo di razionalizzare le spese relative al carburante.

E' stata attivata per il 2019 la Convenzione Consip "Fornitura di carburante per autotrazione mediante Buoni Acquisto 7" che prevede l'uso di tessere a consumo.

Ogni tessera carburante prevede un tetto massimo di spesa pari ad € 50,00 fino ad esaurimento dell'importo, dopo di che la tessera diventa inutilizzabile.

Con la nuova convenzione pertanto, non verrà più fatturato mensilmente l'importo dovuto all' esercente, in quanto è previsto il pagamento di una fattura a liquidazione del numero totale di tessere ordinate attraverso il portale Consip. Verranno gestiti gli ordini di fornitura tessere monitorando il consumo delle tessere.

Questa nuova tipologia consentirà di risparmiare tempo e di ridurre il numero di atti di liquidazione.

### **PARTE TERZA: BENI IMMOBILI**

In osservanza alle disposizioni legislative di contenimento della spesa, si sono avviate alcune procedure finalizzate alla razionalizzazione delle risorse e di conseguenza delle spese correnti.

Relativamente alla considerevole entità numerica e tipologica del patrimonio immobiliare comunale si sono intraprese alcune azioni volte a perseguire diversi obiettivi:

- ❖ Prosecuzione della razionalizzazione delle spese per le utenze elettriche con utilizzo, laddove possibile, di fonti luminose a basso consumo energetico e regolazione del flusso luminoso degli impianti di pubblica illuminazione, mediante gli interventi previsti all'interno della nuova Convenzione "Servizio Integrato Energia 3" di Consip (partita il 01-10-2017);



## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

- ❖ prosecuzione della razionalizzazione delle spese idriche mediante la ricognizione dei contatori attivi e la chiusura di quelli non utilizzati;
- ❖ Prosecuzione della razionalizzazione delle spese di gestione calore attraverso la programmazione delle accensioni e degli spegnimenti degli impianti basati sulle effettive ore di utilizzo degli immobili secondo quanto stabilito nella convenzione "Servizio Integrato Energia 3" di Consip (partita il 01-10-2017);
- ❖ Prosecuzione della programmazione delle ore di accensione straordinaria degli impianti, mediante comunicazioni telematiche tra Ente e gestore, finalizzate all'ottimizzazione del consumo;
- ❖ telegestione degli impianti termici, con un monitoraggio costante delle temperature, che consente un'ottimizzazione del funzionamento ed una conseguente riduzione dei relativi costi gestionali;
- ❖ realizzazione di cappotto esterno presso la scuola materna di Prun che prevede un contenimento del consumo energetico;
- ❖ ammodernamento degli impianti della scuola materna di Montecchio in fase di ristrutturazione;
- ❖ attivazione della Convenzione "Servizio Luce 3" di Consip, partita il 01/07/2018 che prevede i seguenti vantaggi:
  - un canone di € 243.420,09/anno oltre iva rispetto al canone annuo precedente di € 296.936,75 oltre I.v.a.;
  - la conversione di tutti punti i luce con tecnologia a Led;
  - un ulteriore risparmio di TEP pari a 72,46/anno con una conseguente riduzione in termini di emissioni di CO2;

### BENI IMMOBILI AD USO NON ABITATIVO

Relativamente alle locazioni attive, il Comune di Negrar ha in essere i seguenti contratti di locazione:

FITTI ATTIVI DA TERRENI	IMPORTO DA CONTRATTO
<b>GALATA S.P.A. (ex WIND TELECOMUNICAZIONI SPA)</b> contratto di locazione con decorrenza dal 10.06.2014 fino al 09.06.2023, registrato telematicamente presso Agenzia delle Entrate di Asti in data 08.11.2015 al n. 7995 serie 3T	canone annuo di locazione pari a € 10.592,00 in rate semestrali anticipate di € 5.296,00 da pagarsi entro la prima decade del mese di scadenza - contratto con aggiornamento ISTAT in misura pari al 100% delle variazioni, su richiesta del locatore.
<b>INFRASTRUTTURE WIRLESS ITALIANE S.P.A. (Telecom)</b> contratto di locazione con decorrenza dal 07.07.2015 fino al 09.06.2023, registrato telematicamente presso Agenzia delle Entrate di Asti in data 29.02.2016 al n. 2171 serie 3T	canone annuo di locazione pari a € 5.000,00 in rate semestrali di € 2.500,00 da pagarsi entro la prima decade del mese di scadenza - a partire dal secondo anno il canone sarà aggiornato automatico, in misura pari al 100% delle variazioni ISTAT
<b>KLASS 1 SRL e ARCHIMEDIA SRL</b> contratto di locazione del 06/03/2007 rep. 5767 della durata di 25 anni sino al 30/09/2033	canone annuo di locazione pari ad € 3.000,00 oltre IVA; si precisa che in tale convenzione non è previsto aggiornamento ISTAT

FITTI ATTIVI DA FABBRICATI	IMPORTO DA CONTRATTO
<b>ACQUE VERONESI</b> contratto di locazione del 17/03/2008 rep.	canone annuo di locazione pari ad € 2.330,00 + IVA oltre rimborso





## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

5882 della durata di 6 anni sino al 31/12/2013 rinnovato sino al 31.12.2019.	per oneri ed accessori ed aggiornamento ISTAT nella misura del 75% delle variazioni.
FARMACIA DI PRUN ED APPARTAMENTO	somma versata come locazione pari ad € 2.391,45 annue in due rate semestrali di € 1.195,73 per entrambe gli immobili.
POSTE ITALIANE SPA	somma totale di locazione annua pari ad € 1.062,00 -versate in rate trimestrali di € 265,50.
CASERMA CARABINIERI	In corso di perfezionamento la stipula del contratto approvato con D.G.C.n.165 del 16.10.2018 per euro 5.444,30 senza aggiornamento ISTAT

Si evidenzia che per gli immobili in locazione e/o assegnati in comodato per finalità sociali e/o culturali o di servizio è previsto il rimborso delle spese relative alle utenze.

Inoltre sono state approvate le tariffe per l'utilizzo di aule/stanze come di seguito riportato:

- Con Deliberazione di Giunta Comunale n.146 del 18.09.2018, regolarmente esecutiva, sono state approvate le tariffe per l'utilizzo di aule/stanze presso immobili comunali anno 2019;

Relativamente alle locazioni passive, il Comune di Negrar ha in essere/ rinnovo i seguenti contratti di locazione:

FITTI PASSIVI DA TERRENI	IMPORTO DA CONTRATTO
Parrocchia di Fane contratto di locazione del 20.11.2007 - rep. 5857, rinnovato sino al 31.12.2024.	Canone annuo di locazione pari a € 2.400,00 in rate semestrali anticipate di € 1.200,00 con adeguamento del canone sulla base dell'indice dei prezzi rilevato dall'ISTAT. A seguito dell'entrata in vigore della legge 135 del 07 agosto 2012 non è più possibile adeguare gli indici ISTAT dei canoni di locazione passiva a favore delle Amministrazioni inserite nel conto economico dello stato, tra cui i Comuni.

Per attuare gli obiettivi di razionalizzazione e contenimento dei costi, è stato approvato con D.C.C. n.20 del 28.04.2016, un apposito regolamento per la gestione di immobili e locali di proprietà comunali, suddiviso secondo macro argomenti e precisamente:

- al titolo II, relativamente all'utilizzo e gestione degli immobili e dei locali comunali;
- al titolo III, relativamente all'utilizzo di immobili comunali in occasione dello svolgimento di campagne elettorali e referendarie (anche in attuazione dei recenti disposti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione);
- al titolo IV, relativamente alle alienazioni dove sono previste e scritte le procedure da seguire per l'alienazione di beni comunali.

In relazione al Piano delle alienazioni e Valorizzazioni del Comune di Negrar ai sensi dell'art.58 Decreto Legge n.112 del 25.06.2008 convertito in legge n.133 del 06.08.2008, nell'anno 2017 si sottolinea che:

- Con proposta di Deliberazione di C.C. n.57 del 06.09.2018, ad oggetto: "Piano delle Alienazioni e Valorizzazioni immobiliari anni 2019-2021" viene proposto al Consiglio Comunale la conferma:
  - Della previsione di valorizzazione di immobile comunale denominato "Appartamento sito al piano secondo-palazzina Prun".





## **COMUNE DI NEGRAR**

Provincia di Verona

---

- Della previsione di valorizzazione di immobile comunale denominato "Scuola Media di Negrar" al fine di ottemperare quanto necessario per completare la procedura di selezione delle manifestazioni di interesse per la realizzazione di scuole innovative per l'infanzia, primaria e secondaria di primo grado (L.13.07.2015 n.107, art.1 commi da 153 a 158 DM. 07.08.2015).
- Della previsione di permuta alla pari di parte della strada via Palazzo Bertoldi;
- Della previsione di permuta di sedime stradale in Via Monte Comun;
- Della previsione di alienazione della quota parte del Comune di Negrar dell'immobile sito in Ceriale (SV)



## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

### C – AZIONI E RIDUZIONI CONSEGUENTI AD ULTERIORI MISURE PROPOSTE

Come previsto altresì dall'art. 16 del decreto legge 98/2011, convertito nella legge 111/2011, che prevede che le Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche, vengono di seguito elencate le azioni che, in fase di bilancio di previsione 2019/2021, fanno presumere di raggiungere una economia complessiva pari a € 14.000,00

Detti piani, da aggiornare annualmente in conformità al Fondo per la Distribuzione delle Risorse Decentrate dell'anno di riferimento, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente a seguito dell'attuazione dei suddetti piani, verranno utilizzate annualmente, nell'importo massimo definito in sede di trattativa sindacale e non oltre il 50%, per la contrattazione integrativa. La restante quota rappresenta un'economia di bilancio. Le economie conseguite verranno utilizzate solo se a consuntivo verrà accertato il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle sotto riportate azioni, confrontando la spesa assestata dell'esercizio di riferimento e la spesa risultante dal Rendiconto di gestione dello stesso esercizio. I risparmi dovranno essere certificati, ai sensi della normativa vigente, comunicati con relazione a consuntivo al Collegio dei Revisori dei Conti e dallo stesso Collegio certificati.

AREA GESTIONE DEL TERRITORIO				
Cap.	Descrizione	Previsioni 2018	Stanziato 2019	economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011
640	SERVIZIO INTEGRATO ENERGIA	168.000,00		
				50,00% 0

AREA AMMINISTRATIVA				
Cap.	Descrizione	Previsioni 2018	Stanziato 2019	economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011
485	SPESE POSTALI	11.900,00		
				50,00% 0



## COMUNE DI NEGRAR PROVINCIA DI VERONA

---

### PROGRAMMA TRIENNALE 2019/2021 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE e PIANO OCCUPAZIONALE 2019

#### *I – Contesto normativo e giuridico*

L'art. 39 della Legge 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, adeguando i propri ordinamenti ai principi suddetti, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale.

L'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 riprende le disposizioni di cui all'art. 39 della legge 449/1997 in ordine alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, finalizzata ad una riduzione programmata delle spese di personale, per cui gli Enti Locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, devono programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale a orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione.

L'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 267/2000 prevede *"Gli Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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 dalla esigenza di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari (.....)"*

L'art. 3, commi 120 e 121 della Legge 244/2007 (Legge Finanziaria per il 2008) e l'art. 1, comma 557, della Legge 296 del 27/12/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), sostituito dal D.L. n. 78/2010, convertito con modifiche nella Legge n. 122/2010, prevedono che gli Enti Locali soggetti al patto di stabilità interno definiscano in piena autonomia le linee gestionali tendenti ad assicurare la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche – amministrative.

L'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, prevede *"Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere all'anno 2014 gli Enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*

**L'art. 1, comma 228 della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016)** prevedeva che le Amministrazioni Comunali potessero procedere, per gli anni 2016, 2017, 2018 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno di tali anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente

**L'art. 1, comma 234 della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016)** ha previsto che le modalità assunzionali ordinarie sono ripristinate una volta che nella Regione è stato ricollocato il personale degli Enti di area vasta in eccedenza: tale accertamento è effettuato tramite il portale della mobilità del Dipartimento della Funzione Pubblica; con nota prot. n. 37870 del 18/07/2016 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha comunicato che si è conclusa la ricollocazione dei soprannumeri per alcune Regioni, tra queste anche il Veneto, e che sono quindi ripristinate, ove vi siano risorse disponibili, le ordinarie facoltà di assunzione di personale previste dalla normativa vigente

**L'art. 12, comma 47, della Legge n. 311/2004 (Legge Finanziaria per il 2005)** prevede *"In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra Amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli Enti Locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente"*; la mobilità, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., tra Enti soggetti a divieti o limitazioni alle assunzioni è libera perché non genera una variazione della spesa complessiva a livello di comparto pubblico, risolvendosi nel mero trasferimento di una unità di personale tra due distinti Enti e tale operazione, essendo neutrale dal punto di vista della complessiva finanza pubblica, non ha incidenza, per il legislatore, sulle capacità assunzionali dell'Ente ricevente, che continuano ad essere computate sulla base del rapporto percentuale con le cessazioni (per pensionamento, dimissioni volontarie o altre cause) avvenute nel corso dell'anno precedente.

**Il combinato disposto degli artt. 1 comma 228 secondo periodo della L. n.208/2015 e dell'art. 1 comma 479, lett. d) della Legge n. 232/2016** ha consentito di procedere, per gli anni 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale non appartenente alla Polizia Locale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno di tali anni, ad una spesa pari al 75% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente nel caso di rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello definito con D.M. 10 aprile 2017 e di rispetto del saldo di cui al comma 466 della Legge di Bilancio 2017 con spazi finanziari inutilizzati pari o superiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali.

**L'art. 7, comma 2 bis del D.L. 14/2017 convertito con modificazioni nella Legge n. 48/2017** ha previsto la possibilità di utilizzare per assunzioni nella Polizia Locale le percentuali di cui all'art. 3, comma 5 del D.L.90/2014 (80% della spesa dei cessati 2016 per l'anno 2017 e 100% della spesa dei cessati 2017 per l'anno 2018) al fine di consentire il potenziamento dell'attività rivolta al controllo del territorio e della Sicurezza Urbana.

**Dal combinato disposto degli artt. 3 comma 5 del D.L. 90/2014**, che afferma: "La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018", e dell'art. 1 comma 228 e seguenti della legge 208/2015, che ha aperto una parentesi per il triennio 2016/2018 introducendo percentuali diverse e più ridotte, deriva che al 31.12.2018 la parentesi si chiuderà e tornerà in vigore l'art. 3 del D.L. 90/2014, *cosicché dal 2019 la percentuale della capacità assunzionale è fissata per tutti gli enti locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente.*

**Con Decreto Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione 8 maggio 2018**, pubblicato sulla GU 173 del 27.07.2018 sono state approvate *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come inserito dall'art. 4 comma 3 del D.Lgs. 75/2017.

## ***II – Verifica andamento dinamiche retributive***

L'attuazione del presente Programma del fabbisogno di personale rispetta:

- i limiti di spesa complessiva di cui all'art. 1, comma 557 Legge 296/2006 così come modificato dall'art. 14 comma 7 del D.L. 78/2010;
- il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio di cui all'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114;
- la capacità assunzionale di cui all'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 e di cui all' art 7, comma 2 bis del D.L. 14/2017 convertito con modificazioni nella Legge n. 48/2017;
- i limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4bis del D.L. 90/2014;
- il conseguimento di saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali.

Il Comune di Negrar non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale, come da deliberazioni della Giunta Comunale n. 192 del 27/11/2015 e n. 192 del 10/11/2016;
- ha rispettato per l'anno 2017 il Pareggio di bilancio, come da certificazione in data 23/03/2018 sottoscritta dal Sindaco, dalla Dirigente del Settore Contabile e dei Revisori dei Conti;
- ha tenuto in debito conto i principi fissati dall'art. 39, comma 19, della legge 449/2001, al fine di perseguire il contenimento della spesa di personale;
- non versa nelle condizioni di deficitarietà strutturale e, quindi, per effetto - dell'art. 243 del D.Lgs. 267/2000, non è soggetta a controlli sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- ha verificato l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenza, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011. L'Ente si trova, invece, in condizioni di carenza di personale, dovuta a limiti di bilancio e cessazioni per le quali non è stato possibile disporre copertura per i limiti legislativi;
- ha adottato il Piano triennale delle azioni positive, con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 05/04/2012.

Il presente Programma del fabbisogno risponde alle esigenze programmatiche di superare le criticità rilevate nell'attuale modello organizzativo attraverso le seguenti scelte di riorganizzazione della macrostruttura:

- individuazione di un sistema organizzativo volto a superare la dirigenza a decorrere dalla scadenza del mandato amministrativo in corso e ad evolvere verso l'instaurazione della fattispecie dell'art. 109 comma 2 T.U.O.E.L. con riconoscimento della possibilità per il Sindaco di attribuire le funzioni dirigenziali ai Responsabili degli uffici e dei servizi per i Settori d'Intervento a cui risultano preposti;
- attuazione del controllo di gestione sotto la direzione del Segretario Comunale, con potenziamento della dotazione organica del Settore Servizi Trasversali con una figura amministrativa con profilo di collaboratore, per una ripartizione organizzativa dei compiti;
- maggiore controllo sulla manutenzione del verde, con potenziamento della dotazione organica del Settore Urbanistica/Patrimonio/Ecologia con una figura tecnica con profilo di istruttore, per una ripartizione organizzativa dei compiti;
- posizione direttiva nell'Area di Staff di Controllo, a cui affidare il ruolo di Vice Comandante della Polizia Locale e di coordinatore del Settore, anche in previsione del prossimo collocamento a riposo dell'attuale Comandante nell'arco di validità temporale del presente Programma del fabbisogno e in relazione all'esigenza di sostituzione dello stesso in tutti i casi di assenza o impedimento;
- incremento della percentuale part-time dei seguenti profili, al fine di riequilibrare la percentuale prevista dall'art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018 e/o di sopperire ad esigenze organizzative dei Settori sotto individuati con ricorso all'utilizzo della capacità assunzionale:



SETTORE	PROFILO	PERCENTUALE PART-TIME	PERCENTUALE DI TRASFORMAZIONE
URBANISTICA/PATRIMONIO	C1 – Istruttore Tecnico	97,22%	50,00%
EDILIZI PRIVATA/RAPPORTI IMPRESE	C1 – Istruttore Tecnico	83,33%	50,00%
SERVIZI TRASVERSALI	C1 – Istruttore Amministrativo	97,22%	50,00%
POLIZIA LOCALE	C1 – Agente P.L.	83,33%	16,67%
SPORTELLLO CITTADINO	C1 – Istruttore Amministrativo	88,89%	11,11%

### **III – Rispetto delle linee di indirizzo per la predisposizione del Programma del fabbisogno e del Piano Occupazionale**

Il presente Programma del fabbisogno è redatto in conformità alle *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*, approvate con Decreto del Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione 8 maggio 2018, pubblicato sulla GU 173 del 27.07.2018.

I principi cardine delle richiamate *Linee di indirizzo ministeriali*, redatte ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come inserito dall'art. 4 comma 3 del D.Lgs. 75/2017, che il presente Programma del fabbisogno rispetta ed applica sono:

- coerenza 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;
- miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;
- coerenza con il "ciclo della performance", declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del D.Lgs. 150/2009;
- rispetto dei vincoli finanziari;
- potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business piuttosto che di quelle di supporto o di back office.

Secondo le richiamate *Linee di indirizzo ministeriali*, il Programma Triennale di Fabbisogno del Personale (PTFP) diviene fulcro degli assetti organizzativi, sostituendo la "dotazione organica".

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

La dotazione organica diventa un valore finanziario e si sostanzia in una dotazione di spesa potenziale: la nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Essa, di fatto, individua la dotazione di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. 95/2012 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione: tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento. Nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:

- a) potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- b) dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano.



La dotazione organica 2019 come limite teorico assentibile del Piano Occupazionale 2019 è verificata nell'**ALLEGATO 1**

#### ***IV – Contenimento delle spese di personale***

Il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio di cui all'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114 è verificato nell'**ALLEGATO 2**

#### ***V – Capacità assunzionale***

La capacità assunzionale di cui all'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 è verificata nell'**ALLEGATO 3**

Le cessazioni relative al triennio 2014/2016 hanno generato una capacità assunzionale per un valore teorico annuo di € 41.556,06, pari al 25% della minore spesa per personale cessato.

Le cessazioni relative all'anno 2017 con esclusione del personale della Polizia Locale hanno generato una capacità assunzionale per un valore teorico annuo di € 63.669,59, pari al 75% della minore spesa per personale cessato.

Tale capacità assunzionale complessiva, pari a € 105.225,65, è stata utilizzata per assunzioni 2018 per un valore teorico annuo di € 91.855,61, con residuo di capacità assunzionale utilizzabile per un valore teorico annuo di € 13.370,04.

Le cessazioni relative all'anno 2016 del personale della Polizia Locale hanno generato una capacità assunzionale per un valore teorico annuo di € 25.178,96 pari al 80% della minore spesa per personale cessato, già utilizzata nel 2018.

Le cessazioni dell'anno 2018 generano una capacità assunzionale per il 2019 per un valore teorico annuo di € 161.371,52, pari al 100% della minore spesa per personale cessato nel 2018, a cui va aggiunto il residuo di capacità assunzionale utilizzabile per un valore teorico annuo di € 13.370,04.

Complessivamente la capacità assunzionale utilizzabile con il presente Piano Occupazionale 2019 è pari a un valore teorico annuo di € 174.741,56 e la previsione di utilizzo del presente PTFP è pari a un valore teorico annuo di € 130.173,17, con un residuo riportabile al 2020 pari a € 44.568,39.

#### ***VI – Rapporti di lavoro flessibile***

I limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4bis del D.L. 90/2014 sono rispettati come verificato nell'**ALLEGATO 4**

Il limite è stato calcolato comprendendo nei rapporti di lavoro flessibile:

- rapporti di lavoro a tempo determinato;
- conferimento di incarichi esterni ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, scelti tramite procedura selettiva e con stipula di apposito contratto;
- contratti di formazione lavoro (CFL) fino al maturare del diritto all'inserimento in ruolo.

Il residuo disponibile per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 è pari a € 11.866,81, che può essere riservato a esigenze straordinarie non preventivabili che si verifichino in corso d'anno o a nuova procedura ex art. 110 comma 2 al concludersi di quella in essere fino al 31.08.2018.

#### ***VII – Riforma della dirigenza***

Secondo il Parere 209 del 19.07.2016 della Corte dei Conti – Sezione Regionale per la Lombardia, l'articolo 1 comma 219 della legge 108/2015 è applicabile anche agli enti locali per ogni tipo di assunzione dirigenziale (comprese quella ex articolo 110 del D.Lgs. 267/2000).

Il fatto che taluni posti dirigenziali, vacanti al 15.10.2015, siano indisponibili non impedisce una revisione del sistema direzionale dirigenziale, posto che l'indisponibilità di taluni posti è soltanto temporanea come espressamente sancito nel comma 219.

I posti non vacanti al 15.10.2015 e le altre di ipotesi di esclusione previste dalla norma rendono legittima la copertura dei suddetti nel rispetto, ovviamente, di tutte le altre norme che disciplinano l'assunzione del personale negli enti locali sia per quanto riguarda quelle a tempo indeterminato sia quelle a tempo determinato senza dimenticare le norme che disciplinano il collocamento del personale in mobilità ("esuberanti") in esito al processo di riforma delle province.

Il Piano Occupazionale 2019 del Comune di Negrar prevede le seguenti scelte sulle posizioni dirigenziali previste dalla macrostruttura dell'Ente, senza previsione di copertura dei posti vacanti alla data del 15.10.2015:

AREE ORGANIZZATIVE	DIRIGENTE IN ORGANICO	DIRIGENTE ART. 110
AREA ORGANIZZATIVA DI STAFF DI PROGRAMMAZIONE	VACANTE FINO AL 30.06.2018 SOPPRESSO DAL 01.07.2018	<b>NO</b>
AREA ORGANIZZATIVA DI LINE AMMINISTRATIVA	VACANTE FINO AL 30.06.2018 SOPPRESSO DAL 01.07.2018	<b>NO</b>
AREA ORGANIZZATIVA DI LINE GESTIONE DEL TERRITORIO	VACANTE FINO AL 30.06.2018 SOPPRESSO DAL 01.07.2018	<b>NO</b>
AREA ORGANIZZATIVA DI LINE AUTORIZZ.NI PAESAGGISTICHE		COPERTO FINO AL 31.08.2018 (fino a conclusione del mandato amministrativo in corso e per assicurare la funzionalità ordinaria nell'immediatezza della scadenza)
AREA ORGANIZZATIVA DI LINE CONTABILE	VACANTE FINO AL 30.06.2018 SOPPRESSO DAL 01.07.2018	<b>NO</b>
AREA ORGANIZZATIVA DI STAFF DI CONTROLLO	VACANTE FINO AL 30.06.2018 SOPPRESSO DAL 01.07.2018	<b>NO</b>

In ottemperanza al Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, si prevede che, in tutti i casi di contemporanea mancanza dal servizio di tutte le figure dirigenziali in dotazione organica, preposte alla direzione di un'Area Organizzativa (non considerando a tal fine il Segretario Comunale per le sue particolari competenze nell'ordinamento organizzativo), l'Ente ricade nella fattispecie dell'art. 109 comma 2 T.U.O.E.L. e il Sindaco può attribuire le funzioni dirigenziali ai Responsabili degli uffici e dei servizi per i Settori d'Intervento a cui risultano preposti.

#### ***VIII – Categorye protette***

La copertura della quota obbligatoria del proprio organico con personale appartenente alle categorie protette è mantenuta anche dal presente Piano Occupazionale.

Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette è disciplinata dalla Legge 68/1999.

I lavoratori disabili e delle altre categorie protette e la copertura rispetto ai limiti di legge sono riportati nell'**ALLEGATO 5**

#### ***IX – Rapporti di lavoro a tempo parziale***

Nel rispetto della nuova disciplina dell'art. 53 CCNL 21.05.2018, l'Ente può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Programma del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

In ogni caso, il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

La situazione del personale a part-time per ciascuna categoria professionale, in relazione alla dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, è dimostrata nell'**ALLEGATO 6**

Al fine di riequilibrare la percentuale prevista dall'art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018 e/o di sopperire ad esigenze organizzative dei Settori è previsto l'incremento della percentuale part-time dei profili sotto individuati con ricorso all'utilizzo della capacità assunzionale:

SETTORE	PROFILO	PERCENTUALE PART-TIME	PERCENTUALE DI TRASFORMAZIONE
URBANISTICA/PATRIMONIO	C1 – Istruttore Tecnico	97,22%	50,00%
EDILIZI PRIVATA/RAPPORTI IMPRESE	C1 – Istruttore Tecnico	97,22%	50,00%
SERVIZI TRASVERSALI	C1 – Istruttore Amministrativo	83,33%	50,00%
POLIZIA LOCALE	C1 – Agente P.L.	83,33%	16,67%
SPORTELLLO CITTADINO	C1 – Istruttore Amministrativo	88,89%	11,11%

Per garantire la possibilità di rientro a tempo pieno dei rapporti di lavoro trasformati da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati, è stanziato l'importo massimo annuo di € 12.092,27, comprensivo di oneri a carico dell'Ente.

#### **X – Riorganizzazione della struttura**

La programmazione delle assunzioni è strettamente connessa alla riorganizzazione della struttura, ai fini dell'armonizzazione dei bisogni permanenti dell'Amministrazione Comunale e in qualità di strumento attuativo dell'intera pianificazione; il D.Lgs. 165/2001 stabilisce infatti che l'organizzazione e la disciplina degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la consistenza e la variazione delle stesse, sono stabilite dagli Enti previa verifica dei limiti effettivi dei fabbisogni.

La riorganizzazione della struttura programmata per il triennio 2019/2021 è volta a ottemperare alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 165/2001, che disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e impiego alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, con la finalità di:

- accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
- razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
- realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato.

Ai sensi dell'art. 2 del citato D.L. 165/2001, l'Amministrazione Comunale ha definito le linee fondamentali di organizzazione degli uffici. La riorganizzazione è ispirata ai seguenti criteri:

- funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità e di ampia flessibilità;
- armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea.

Secondo le richiamate *Linee di indirizzo ministeriali*, in ottemperanza all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001: **Principio guida del PTFP è il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e dell'ottimale distribuzione delle risorse umane**, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il legislatore è più volte intervenuto in materia richiamando criteri basilari con riferimento all'organizzazione delle amministrazioni pubbliche. Tali criteri, desumibili dalle misure già previste all'articolo 2, comma 10, del d.l. 95/2012, indirizzano verso:

- a) concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni;
- b) riorganizzazione degli uffici con funzioni ispettive e di controllo;
- c) unificazione delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali, compresa la gestione del personale e dei servizi comuni;
- d) conclusione di appositi accordi tra amministrazioni per l'esercizio unitario delle funzioni.

Nell'ambito del medesimo principio guida, l'Ente cura l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

Nel PTFP occorre, infine, dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'articolo 6-bis del D.Lgs. 165/2001 in caso di acquisto sul mercato di servizi, originariamente prodotti al proprio interno, al fine di dimostrare le conseguenti economie di gestione e per evidenziare le necessarie misure in materia di personale.

Sotto questo profilo, è intenzione dell'Ente fare ricorso all'esternalizzazione per professionalità acquisibili con appalto di servizio e rinuncia alla sostituzione del personale operaio che cessi per collocamento a riposo, anche al fine di contenere la spesa a carico dell'Ente per mezzi, attrezzature e manutenzioni degli stessi e per avere una gestione più efficiente e tempestiva delle manutenzioni del territorio.

### **XI – Proposta Piano Occupazionale**

La proposta operativa per i fabbisogni di personale per il triennio 2019/2021 prende avvio dalla necessità di fronteggiare le sopra esposte criticità dell'attuale modello organizzativo, in coerenza con le linee programmatiche di mandato per la parte incidente sull'organizzazione dei servizi.

Gli strumenti di azione da perseguire attraverso il Piano Occupazionale per l'anno 2019 si sviluppano secondo le seguenti direttrici:

- 1) sistema organizzativo volto a superare la dirigenza a decorrere dalla scadenza del mandato amministrativo in corso e **instaurazione della fattispecie dell'art. 109 comma 2 T.U.O.E.L.** con riconoscimento della possibilità per il Sindaco di attribuire le funzioni dirigenziali ai Responsabili degli uffici e dei servizi per i Settori d'Intervento a cui risultano preposti
- 2) previsione di un massimo di **n. 7 posizioni organizzative** per l'anno 2019, eventualmente rivedibili nell'individuazione alla scadenza degli attuali incarichi
- 3) ricorso all'esternalizzazione per professionalità acquisibili con appalto di servizio e rinuncia alla sostituzione del personale operaio che cessi per collocamento a riposo, anche al fine di contenere la spesa a carico dell'ente per mezzi, attrezzature e manutenzioni del territorio
- 4) copertura di posti a tempo determinato per **n. 4 rapporti di lavoro flessibile** per profili ed esigenze dei Settori sotto riportati:

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	PREVISIONE
1	Dirigente f.d.o. Cat. DIR art. 110TUOEL (fino a scadenza del mandato amministrativo)	50% 18ore	Area Gestione del Territorio <b>Settore Autorizz. Paesaggistiche</b>	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 30.06.2019
1	Istruttore tecnico Cat. C con CFL	100% 36ore	Area Gestione del Territorio <b>Settore Servizi Pubblici</b>	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 31.12.2019
1	Istruttore amministrativo Cat. C	69,44% 25ore	Area di Programmazione Finanziaria <b>Settore Ragioneria</b>	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 31.12.2019
1	Collab.re amministrativo Cat. B con CFL	55,55% 20ore	<b>per esigenze temporanee vari Settori</b>	RAPPORTO DAL 01.01.2019 AL 31.12.2019

- 5) utilizzo capacità assunzionale per copertura di posti con procedure concorsuali previo esperimento della procedura di mobilità per le seguenti posizioni e profili:

n.	profilo professionale	percentuale copertura	assegnazione	superamento criticità
1	Collab.re amministrativo Cat. B	55,55% 20ore	Area di Staff di Programmazione <b>Settore Servizi Trasversali</b>	attuazione del controllo di gestione sotto la direzione del Segretario Comunale



2	Istruttore tecnico Cat. C	100% 36ore	<u>Area Gestione del Territorio</u> <b>Sett. Urbanist/Patrimonio/Ecologia</b>	maggior controllo su manutenzione verde
1	Istruttore direttivo Polizia Locale Cat. D	100% 36ore	<u>Area di staff di controllo</u> <b>Settore Polizia Locale</b>	posizione direttiva Area Staff Controllo

Le eventuali procedure di selezione saranno avviate nel rispetto del pareggio di bilancio e l'equilibrio di spesa sarà assicurato sia in corso d'anno che su base annuale per gli esercizi successivi con contestuale definizione delle scadenze e delle cessazioni dei rapporti di lavoro flessibile.

Il **PIANO OCCUPAZIONALE 2019** e la programmazione dei fabbisogni di personale sono sintetizzati nel prospetto riportato nell'**ALLEGATO 7**

## ***XII – Vincoli finanziari***

Il PTFP indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo le risorse quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato  
[in tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno]
- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (mobilità in uscita)  
[per valutare gli effetti in caso di rientro]
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile  
[nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del D Lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP]
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente  
[tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale]
- necessarie per l'assunzione delle categorie protette  
[pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni]
- connesse ad eventuali procedure di mobilità

Il rispetto della disciplina degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001 in materia di vincoli finanziari, al fine di garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica, è verificato nell'**ALLEGATO 8**





**DOTAZIONE ORGANICA rideterminata deliberazione Giunta Comunale n. 192 del 27/11/2015**

CATEGORIA	COSTO	POSTI COPERTI	COSTO	POSTI VACANTI	COSTO	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	COSTO TOTALE
DIRIGENTE	43.310,93	1,00	43.310,93	2,00	86.621,86	3,00	129.932,79
D3	26.366,32	3,00	79.098,96	0,00	0,00	3,00	79.098,96
D1	22.930,60	16,00	366.889,60	0,00	0,00	16,00	366.889,60
C1	21.075,33	29,00	611.184,57	4,00	84.301,32	33,00	695.485,89
B3	19.749,08	10,00	197.490,80	2,00	39.498,16	12,00	236.988,96
B1	18.681,77	6,00	112.090,62	0,00	0,00	6,00	112.090,62
<b>TOTALE</b>		<b>65,00</b>	<b>1.410.065,48</b>	<b>8,00</b>	<b>210.421,34</b>	<b>73,00</b>	<b>1.620.486,82</b>

**DOTAZIONE ORGANICA 10/07/2018**

CATEGORIA	COSTO	POSTI COPERTI	COSTO	POSTI VACANTI	COSTO	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	COSTO TOTALE
DIRIGENTE	43.310,93	0,00	0,00	3,00	129.932,79	3	129.932,79
D3	26.366,32	2,00	52.732,64	0,00	0,00	2,00	52.732,64
D1	22.930,60	16,00	366.889,60	0,00	0,00	16,00	366.889,60
C1	21.075,33	31,00	653.335,23	5,00	105.376,65	36,00	758.711,88
B3	19.749,08	8,00	157.992,64	2,00	39.498,16	10,00	197.490,80
B1	18.681,77	6,00	112.090,62	0,00	0,00	6,00	112.090,62
<b>TOTALE</b>		<b>63,00</b>	<b>1.343.040,73</b>	<b>10,00</b>	<b>274.807,60</b>	<b>73,00</b>	<b>1.617.848,33</b>



Le componenti considerate per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1 c. 557, l. n. 296/2006 sono le seguenti:

TIPICOLOGIA DI SPESA		Previsione 2019	VOCE NON PRESENTE
		€	
Ritribuzione lorda al personale dipendente con contratto a tempo pieno		1.915.323,50	macroaggregato 101
Spese per co.co.co o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni			X
Eventuali enclimenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili			X
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione ( ai sensi art. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto			X
Spesa sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D.Lvo n. 267/2000			X
Compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 D.Lgs. N. 267/2000			
Compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 D.Lgs. N. 267/2000			
Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro			
Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi veramente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)			
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori IRAP		547.575,00	macroaggregato 101
		163.365,85	macroaggregato 102
Spese destinate alla previdenza ed assistenza della forza di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziati con proventi da sanzioni del codice della strada			
Oneri per nucleo familiare			
buoni pasto e spese per equo indennizzo		2.900,00	macroaggregato 103
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per personale in posizione di comando			
Altre spese:			
Prestazioni servizio vigilanza alunni			
Corsi di Formazione		4.268,73	(cap. 1450 Prestazioni di servizi per vigilanza alunni) (cap. 1445 Distribuzione pasti, sorveglianza e pulizia mense scolastiche) (cap. 335 Corsi di formazione risorse umane) (cap. 340 Rimborsi spese viaggi al personale dipendente € 1.840,00 e il limite massimo da impegnare che pari al 50% dell'impegnato del 2009)
Rimborso spese viaggi al personale dipendente (cap. 340)		1.840,00	
TOTALE A		2.635.071,08	
macroaggregato 101		2.635.071,08	A (Previsione) €
macroaggregato 103		8.806,73	
macroaggregato 102		163.365,85	
			€ 2.635.071,08

Le componenti, da sottrarre all'ammontare della spesa come determinata nella tabella 6.1, sono le seguenti:

TIPOLOGIA DI SPESA	Previsione 2019	VOCE NON PRESENTE
Spese per il personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		X
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri direttamente connessi all'attività elettorale personale con rimborso dal ministero dell'Interno		macroaggregato 101.102 (cap. 335 Corsi di formazione risorse umane)
Spese per la formazione	€ 4.286,73	(cap. 340 Rimborsi spese viaggi al personale dipendente € 1.850,00 è il limite massimo da impegnare che pari al 50% dell'impegnato del 2009)
Rimborsi per le missioni	€ 1.840,00	
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate.		X
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	€ 335.460,17	SONO DA AGGIUNGERE ONERI RINNOVI 2016 2017 2018 di cui
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	€ 96.019,07	devo fare i calcoli
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalla amministrazioni utilizzatrici	€ 48.637,72	Entrata (cap. 384 Contributi personale in aspettativa Atccale cap. 378 Rimborso per convenzione segretario con comune di Brenzone)
Spese per l'assunzione di personale ai sensi della legge 23/12/2014 n. 190 art. 1 c 424. Mobilità dalla Provincia di n. 2 Istruttori cal. C e n. 1 Collaboratore cal. B3 per 6 mesi		
Spese per il personale stagionale e progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione del Codice della Strada		X
Incentivi per la progettazione (urbanistica e condotti edilizia privata)		
Incentivi per il recupero ICI		
Diritto di rogito		
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'amministrazione autonoma dei Municipi di Stato ( legge 30 luglio 2010, n. 122 art. 9 comma 25)		X
Maggiori spese autorizzate - entro il 31/05/2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge 244/2007		X
TOTALE B	€ 476.023,69	

Verifica del rispetto dei criteri di cui all'art. 1, comma 567, L.296/2006:

	RENDICONTO 2011	RENDICONTO 2012	RENDICONTO 2013	Spesa media rendiconti 2011-2012-2013
Spese personali (ex intervento 1)	€ 2.653.895,12	€ 2.564.981,13	€ 2.547.320,67	€ 2.588.735,64
Spese (ex intervento 3)	€ 21.059,95	€ 25.481,54	€ 15.357,88	€ 20.628,49
IRAP (ex intervento 7)	€ 180.863,49	€ 178.754,74	€ 176.770,29	€ 178.788,17
Altre spese: reiscrittori imputate all'esercizio successivo				
Altre spese: da specificare ....				
Altre spese: da specificare ....				
Totale spese di personale (A)	€ 2.855.818,56	€ 2.769.207,41	€ 2.739.448,94	€ 2.788.158,30
(-) Componenti escluse (B)	€ 600.057,03	€ 610.268,08	€ 613.451,08	€ 607.825,39
(*) Componenti assoggettate al limite di spesa (ex Art. 1, comma 557, L. 296/2006) (A)-(B)	€ 2.255.761,53	€ 2.158.939,33	€ 2.125.997,86	€ 2.180.332,91
Totale ritenuto 2011/2012/2013			€ 8.540.698,74	
557-quiet. Al fine dell'applicazione del c. 557 a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, l'adempimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio	Spesa media rendiconti 2011/2012/2013		€ 2.180.232,91	

	Previsione 2019
Spese macroaggregato 101	€ 2.482.898,50
Spese macroaggregato 103	€ 8.806,73
IRAP macroaggregato 102	€ 163.365,85
Altre spese: reiscrittori imputate all'esercizio successivo	
Altre spese: da specificare ....	
Altre spese: da specificare ....	
Totale spese di personale (A)	€ 2.635.071,08
(-) Componenti escluse (B)	€ 476.023,89
(*) Componenti assoggettate al limite di spesa (ex Art. 1, comma 557, L. 296/2006) (A)-(B)	€ 2.159.047,39

€ 21.185,52





CAPACITA' ASSUNZIONALE TRIENNIO 2016 2017 2018 PER ASSUNZIONI 2019										
DIPENDENTI CESSATI 2017										
ANNO CESSIONE	CAT	Retribuzione	CPDEL	INAEEL	IRAP	INAIL	TOTALE			
2016							0,00			
2017							0,00			
2018	C1	€ 21.305,39	€ 5.070,68	€ 613,60	€ 1.810,96	€ 107,59	€ 28.908,22			
2018	B3	€ 19.955,30	€ 4.749,36	€ 574,71	€ 1.696,20	€ 100,77	€ 27.076,35			
2018	Diligente	€ 88.521,82	€ 11.248,15	€ 1.361,12	€ 4.017,20	€ 238,67	€ 105.366,96			
	LO PRESTI ANNALISA	€ 129.782,51	€ 21.068,19	€ 2.649,43	€ 7.524,35	€ 447,04	€ 161.371,52			
RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE TRIENNIO 2015 2016 2017 ASSUNZIONI 2018										
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE TRIENNIO 2016 2017 2018										

[illegible]



CCNL 2018

ccnl2018

ccnl 2009

oneri derivanti da  
rinnovi  
contrattuali

Limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 c. 28 del d.L. 78/2010 come modificato dall'art. 11, c. 4 bis del D.L. 90/2014		
Voci di spesa sostenute nel 2009 (ART. 9, COMMA 28, D.L. 78/2010 e s.m.i.)		
CONTRATTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA (2009)	€ 35.599,00	€ 35.599,00
RETRIBUZIONI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (2009)	€ 76.030,00	€ 76.030,00
RETRIBUZIONI PERSONALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO (2009)	€ 21.879,00	€ 21.879,00
	€ 133.508,00	€ 133.508,00
Limite del 100% (su spesa sostenuta nel 2009)	€ 133.508,00	€ 133.508,00
stabilizzazione:		
DAL CAPPELLO T. D. 100% dal 01/02/2017 al 31/12/2017 AREA AMMINISTRATIVA 12 mesi STABILIZZAZIONE ALL'88,89%	26.171,48	26.171,48
nuovo limite del 100 (su spesa sostenuta nel 2009)	€ 107.336,52	€ 107.336,52
Rapporti di lavoro flessibile		
Tempi Determinati :		
	0 € -	
	€ -	
stabilizzazione:		
DAL CAPPELLO T. D. 100% dal 01/02/2017 al 31/12/2017 AREA AMMINISTRATIVA 12 mesi STABILIZZAZIONE ALL'88,89%		
	0 € -	
	0 € -	
Benedetti Cesare Incarico art. 110 c. 2 D.Lgs 267/2000 Dirigente al 50% 8 mesi (dal 01/01/2019 al 31/08/2019)	€ 30.545,23	€ 30.545,23
	0 € -	
	0 € -	
	0 € -	
	0 € -	
Tempo Determinato cat. C (dal 01/12/2019 al 31/12/2019) 100%	€ 30.540,38	€ 29.442,55
	0 € -	
Tempo Determinato cat. C (dal 01/01/2019 al 31/12/2019) p.t. 89,44% pari a 25 ore settimanali	€ 20.894,32	€ 20.131,99
Tempo Determinato cat. B3 (dal 01/01/2019 fino al 31/12/2019) p.t. 55,55% 20 ore settimanali	€ 15.919,78	€ 15.349,93
Totale spesa per tempi determinati	€ 97.899,70	€ 95.469,70
oneri derivanti da rinnovo contrattuale (da sottrarre)	€ 2.430,00	
	€ 95.469,70	
RESIDUO DISPONIBILE	11.866,81	11.866,82

€ 2.430,00





## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

---

### CATEGORIE PROTETTE (disabili e altre categorie)

Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e s.m.i.

#### LAVORATORI DISABILI

Art. 3, comma 1, Legge 68/1999

#### PER IL COMUNE DI NEGRAR LA QUOTA D'OBBLIGO È DI N. 4 DISABILI

Dipendenti in servizio:

Adometti Alessio

Mignolli Cristian

Pazzocco Andrea

Zantedeschi Cristian

**SCOPERTURA = 0**

L'art. 3, comma 1 della Legge 68/1999 prevede che i datori di lavoro, pubblici, come quelli privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili nella seguente misura:

a. 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti

*(per il computo vanno esclusi dal numero dei dipendenti in servizio al 31/12: i lavoratori disabili (quota d'obbligo) i dirigenti, gli appartenenti alla Polizia Locale, i C.F.L., alcune tipologie di tempi determinati).*

b. un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

**Le persone con disabilità in età lavorativa** (che abbiano compiuto i 18 anni e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile) **e disoccupate possono essere assunte presso i datori di lavoro pubblici purché appartenenti ad una delle seguenti categorie:**

- **invalidi civili** (persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali o portatrici di handicap intellettivo) con un riconoscimento di invalidità superiore al 45%, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'art. 1 – comma 1 della Legge n. 222/1984. L'art. 2 del Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act) modifica l'art. 1 – comma 1, lettera a) della legge n. 68/99 ampliando la platea degli aventi diritto alle persone la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale, a meno di un terzo (perceptor di assegno ordinario di invalidità di cui all'art. 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222);
- **invalidi del lavoro** (con un riconoscimento di invalidità INAIL superiore al 33%);
- **non vedenti** (persone colpite da cecità assoluta o che hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi);
- **sordi** (persone colpite da sordità alla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- **invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio** (con minorazioni ascritte dalla I all'VIII categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. in materia di pensioni di guerra).

---

S.A./doc./ ALLEGATO 5 Categorie Protette

1

Comune di Negrar

Piazza V. Emanuele II, n. 37 – 37024 Negrar (VR) - Area di Staff di Programmazione – Servizio Risorse Umane

Tel. 0456011688-687

C.F. e Partita Iva 00251080230



## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

### ALTRE CATEGORIE PROTETTE

Art. 18, comma 2, Legge 68/1999

**PER IL COMUNE DI NEGRAR LA QUOTA D'OBBLIGO È DI N. 1 DIPENDENTE**  
**SCOPERTURA = 1**

L'art. 18, comma 2 della Legge 68/1999 prevede che i **datori di lavoro, pubblici, come quelli privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle "altre categorie protette"** (non disabili) nella percentuale indicata dalla Legge, calcolata sulla base del numero dei dipendenti in servizio.

**Per "altre categorie protette" si intendono:** (così come definiti dal comma 2 dell'art. 18 della Legge 68/1999) gli orfani e i coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché i coniugi e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e i profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della Legge 26/12/1981, n. 763.

E' attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di 50 dipendenti, pari ad un punto percentuale e determinata secondo la disciplina di cui all'art. 3 e 4 della legge 68/1999.

**Per i datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti la quota d'obbligo è di n. 1 lavoratore.**

### **Al fine dell'adempimento dell'obbligo le modalità di assunzione sono le seguenti:**

- **Chiamata numerica** degli iscritti in apposite liste del Centro per l'Impiego di Verona – Ufficio Collocamento mirato.

E' prevista limitatamente alla copertura di posti corrispondenti alle categorie A e B1, per l'accesso alle quali non è previsto il concorso pubblico e per le quali è richiesto il requisito della scuola dell'obbligo.

Si effettua presentando richiesta direttamente al Centro per l'Impiego – Ufficio Collocamento mirato, specificando la qualifica e la tipologia del contratto individuale (se part-time le ore lavorative settimanali devono essere più di 18).

L'Ufficio Collocamento mirato, sulla base delle candidature ricevute, nel rispetto dell'ordine in graduatoria e tenuto conto della compatibilità alla mansione, avvia un numero di lavoratori appartenenti alle categorie protette, pari a quello richiesto dall'Ente.

L'avviamento avviene previo espletamento, da parte dell'Ente, di prove selettive.

Qualora le verifiche sopradette diano esito negativo, l'Ente dovrà ripresentare domanda di avviamento all'Ufficio Collocamento mirato.

- **Convenzione**

L'art. 11 della Legge n. 68/1999 prevede:





## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

- comma 1: *"Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili (previsto anche per l'art. 18) gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge".*
- comma 2: *"Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro".*

Le assunzioni oggetto della Convenzione possono riferirsi esclusivamente a profili professionali per il cui accesso è previsto il requisito della scuola dell'obbligo (Cat. A e B1).

Le procedure amministrative da attivare sono le seguenti:

1. Sottoscrizione preventiva di una Convenzione di programma ai sensi dell'art. 11, comma 1, Legge n. 68/1999.  
Approvazione di un avviso pubblico. L'avviso deve essere pubblicato sul sito web del Comune di Negrar e inviato all'Ufficio Collocamento mirato del Centro per l'impiego di Verona.
2. Raccolta delle adesioni degli interessati presso l'Ufficio Collocamento mirato provinciale.
3. Prima selezione sulla base dei requisiti richiesti nell'avviso da parte dell'Ufficio Collocamento mirato provinciale con pubblicazione dell'elenco e trasmissione all'Ente interessato.
4. Pubblica selezione da parte dell'Ente sui nominativi trasmessi dall'Ufficio Collocamento mirato secondo l'ordine di graduatoria. Le prove selettive sono intese a verificare l'idoneità allo svolgimento delle mansioni e non a precostruire un'ulteriore graduatoria.
5. Individuazione del nominativo da assumere da parte dell'Ente.
6. Richiesta nominativa di avviamento da parte dell'Ente.
7. Rilascio di autorizzazione all'assunzione da parte dell'Ufficio Collocamento mirato.
8. Comunicazione all'Ufficio Collocamento mirato provinciale della data effettiva di assunzione.

### ➤ **Concorso**

Per le assunzioni tramite **concorso** (Cat. B3, C, D) i lavoratori appartenenti alle "Categorie protette" hanno diritto alla riserva dei posti disponibili, nei limiti della quota d'obbligo, fino al 50% dei posti messi a concorso (art. 7, comma 2, Legge 68/1999).

**I limiti assunzionali non sono da considerarsi nel limite del completamento della quota d'obbligo delle categorie protette.** L'assunzione rimane sia esclusa dal calcolo della spesa (ex art. 557 Legge 296/2006) che dal limite del turnover.

Norme di riferimento: l'art. 7, comma 6 del D.L. 101/2013, la circolare della Funzione Pubblica n. 5/2013 par. 3.2, la circolare interpretativa n. 9/2017 emanata dal MEF – RGS.



## COMUNE DI NEGRAR

Provincia di Verona

### LE INNOVAZIONI DEL D.LGS. N. 75/2017 - decreto "Madia"

#### **Scopertura della quota d'obbligo.**

Le Pubbliche Amministrazioni che hanno scoperture per il 2017 devono inviare, **entro il 15 settembre 2018**, una comunicazione di copertura mediante procedura telematica sul portale [lavoro.gov.it/Sezione "Strumenti e servizi"](http://lavoro.gov.it/Sezione%20Strumenti%20e%20servizi). Nella comunicazione di copertura devono essere indicati i tempi e le modalità di copertura della quota di riserva che potrà avvenire, nel caso di **Cat. A e B1** per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, **tramite richiesta di avviamento** degli iscritti nelle liste di collocamento al Centro Per l'Impiego o **tramite convenzione** ex art. 11 della legge 68/1999, nel caso di **Cat. B3, C e D** **tramite concorso pubblico**.

**% DI PART TIME PER CATEGORIA**

<b>DOTAZIONE ORGANICA 10/07/2018</b>					
<b>CATEGORIA</b>	<b>POSTO COPERTI</b>	<b>POSTI VACANTI</b>	<b>NUOVA DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>N. DIPENDENTI IN P.T.</b>	<b>INCIDENZA % SU CAT.</b>
<b>DIRIGENTE</b>	<b>0,00</b>	<b>3,00</b>	<b>3,00</b>		
<b>D3</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>1,00</b>	<b>50,00%</b>
<b>D1</b>	<b>16,00</b>	<b>0,00</b>	<b>16,00</b>	<b>2,00</b>	<b>12,50%</b>
<b>C1</b>	<b>31,00</b>	<b>5,00</b>	<b>36,00</b>	<b>15,00</b>	<b>41,67%</b>
<b>B3</b>	<b>8,00</b>	<b>2,00</b>	<b>10,00</b>	<b>4,00</b>	<b>40,00%</b>
<b>B1</b>	<b>6,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6,00</b>	<b>3,00</b>	<b>50,00%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>63,00</b>	<b>10,00</b>	<b>73,00</b>	<b>25,00</b>	<b>34,25%</b>



SETTORE	PROFILO	CAT	ANNO 2019							
			STZ	MV	C	rTP	TD	110 c. 2	CONV ART 14	CFL
AREA DI STAFF DI PROGRAMMAZIONE	Dirigente	Dir.								
	Funzionario	D3							1	
	Istruttore Direttivo	D1				1				
	Istruttore Amministrativo	C1								
	Collaboratore Amministrativo	B3			1					
	Esecutore	B1								
AREA DI LINE AMMINISTRATIVA	Funzionario	D3								
	Istruttore Direttivo	D1				1				
	Istruttore Amministrativo	C1				2				
	Collaboratore Amministrativo	B3				2				
	Esecutore	B1				1				
AREA DI STAFF POLIZIA LOCALE	Funzionario	D3								
	Istruttore Direttivo	D1			1					
	Agente Polizia Locale	C1				1				
	Collaboratore Amministrativo	B3								
	Esecutore	B1								
AREA DI LINE CONTABILE	Funzionario	D3								
	Istruttore Direttivo	D1								
	Istruttore Amministrativo	C1				2	1			
	Collaboratore Amministrativo	B3								
	Esecutore	B1								
AREA DI LINE GESTIONE TERRITORIO										
SETTORE SERVIZI PUBBLICI	Funzionario	D3								
	Istruttore Direttivo	D1								
	Istruttore Tecnico	C1								1
	Istruttore Amministrativo	C1				1				
	Collaboratore Amministrativo	B3								
	Esecutore	B1								
SETTORE URBANISTICA e PATRIMONIO	Funzionario	D3								
	Istruttore Direttivo	D1								
	Istruttore Amministrativo	C1			1					
	Collaboratore Amministrativo	B3								
	Esecutore	B1								
SETTORE EDILIZIA e RAPPORTI IMPRESE	Funzionario	D3								
	Istruttore Direttivo	D1								
	Istruttore Tecnico	C1								
	Collaboratore Amministrativo	B3								1
	Esecutore	B1								
SETTORE AUTORIZZAZIONI PAESAGGISTICHE	Dirigente	Dir						1		
	Funzionario	D3								
	Istruttore Direttivo	D1								
	Istruttore Amministrativo	C1								
	Collaboratore Amministrativo	B3								
	Esecutore	B1								

Legenda:

STZ = COPERTURA POSTO A TEMPO IND.TO CON STABILIZZAZIONE  
 C = CONCORSO  
 MV = MOBILITA' VOLONTARIA DA ALTRI ENTI  
 rTP = RIENTRO A TEMPO PIENO  
 TD = TEMPO DETERMINATO  
 110 = INCARICO A CONTRATTO  
 CONV ART 14 = CONVENZIONE CON ALTRO ENTE NEL MONTE ORE LAVORATIVE  
 CFL = CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO





VINCOLI FINANZIARI	risparmi	spesa	costo assunzione categoria protetta
Spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato		€ 2.347.512,13	
spesa sostenuta per personale in distacco		€ 50.689,00	
Spesa futura da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni		€ -	
Spese con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile		€ 97.889,70	
Risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato relativi all'anno precedente	€ 161.371,52		
Spesa in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente		€ 130.173,17	
<b>_ di cui spesa necessaria per delle categorie protette</b>			€ 18.380,87



Comune di Negrar (VR)

VERBALE n. 07/2018

Oggetto: programma triennale fabbisogno personale; piano occupazionale 2019.

Il giorno 19 settembre 2018, l'Organo di Revisione del Comune di Negrar, nelle persone dei signori dr. Antonio Rosso, Presidente, dr. Angelo Donato e dr. Massimo Zanocco, Membri, ha proceduto all'esame della proposta di deliberazione da sottoporre all'esame ed approvazione della Giunta Comunale, avente ad oggetto "Approvazione programma triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 - piano occupazionale anno 2019. Dichiarazione di immediata eseguibilità".

L'Organo di Revisione,

vista la proposta di deliberazione con i relativi allegati, trasmessa in data 12 settembre 2018;

visti in particolare il Programma del Fabbisogno di Personale per il triennio 2019-2021 ed il Piano Occupazionale per l'anno 2019;

dato atto del contenimento delle spese di personale ai sensi della legge 296/2006;

dato atto altresì dei limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi del D.L. 78/2010;

dato atto inoltre del rispetto della legge 68/1999 per quanto riguarda le categorie protette;

dato atto infine che i documenti di programmazione del fabbisogno sono improntati al principio di riduzione complessiva della spesa;

preso atto dei pareri favorevoli di regolarità tecnica espresso dal Dirigente/Responsabile del Settore dr. Marcello Bartolini e contabile espresso dalla Responsabile del Settore dr.ssa Cristina Righetti;

visti:

- il D.Lgs. 267/2000;

- il D.Lgs. 165/2001, e

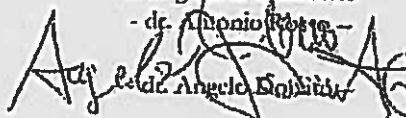
- la legge 448/2001,

esprime, per quanto di propria competenza, parere favorevole sul proposto provvedimento deliberativo.

Negrar (VR), 19 settembre 2018.

L'Organo di Revisione

- dr. Antonio Rosso -



- dr. Massimo Zanocco -

