



CITTÀ DI VIMERCATE
MEDAGLIA D'ARGENTO
AL MERITO CIVILE



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 119 DEL 30 Maggio 2017

OGGETTO: INTEGRAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA MACRO-ORGANIZZAZIONE, DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E DELLA DOTAZIONE ORGANICA - RICOGNIZIONE DELLE ECCEденZE E SOPRANNUMERO DI PERSONALE PER L'ANNO 2017, CONTINGENTE POSTI TEMPO PARZIALE

Il giorno 30 maggio 2017, alle ore 16.30, presso questa sede comunale, convocati con avviso scritto del Sindaco, consegnato a norma di legge, i Signori Assessori comunali si sono riuniti per deliberare sulle proposte di deliberazione iscritte all'ordine del giorno ad essi notificato, la cui documentazione è stata depositata nelle 24 ore precedenti l'adunanza.

Assume la presidenza il Sindaco, SARTINI FRANCESCO, partecipa il Segretario Generale, DE MARTINO SANDRO.

Dei signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

01. SARTINI FRANCESCO	(Sindaco)
02. CALLONI VALERIA LICIA	(Vicesindaco)
03. GHEDINI SIMONA ANNA MARIA	(Assessore)
04. GROSSI CLAUDIO MARIO	(Assessore)
05. RUSSO EMILIO	(Assessore)
06. BERTINELLI MAURIZIO	(Assessore)

sono ASSENTI i Signori:

RUSSO EMILIO.

Componenti ASSEGNATI 6, PRESENTI 5.

Il Presidente accertato il numero legale per poter deliberare validamente, invita la Giunta Comunale ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione sopra indicata in oggetto.

Responsabile: SANDRO DE MARTINO

AA.GG-SG-P01-MD02	Rev. 04
Gennaio 2015	

Giunta comunale del 30 maggio 2017: deliberazione n. 119.

Oggetto: INTEGRAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA MACRO-ORGANIZZAZIONE, DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E DELLA DOTAZIONE ORGANICA - RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE E SOPRANNUMERO DI PERSONALE PER L'ANNO 2017, CONTINGENTE POSTI TEMPO PARZIALE

Il Sindaco illustra alla Giunta comunale la seguente proposta di deliberazione:

1. CARATTERISTICHE PRINCIPALI E MOTIVAZIONI DELL'INIZIATIVA

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 240 del 6.12.2016 è stata approvata la Macro organizzazione dell'Ente e la conseguente programmazione triennale del fabbisogno di personale, nonché la nuova dotazione organica, integrata successivamente con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 14.2.2017 e diventata operativa a decorrere dall'1.3.2017.

La nuova macro-organizzazione (vedi allegato):

Nell'ambito dell'evolversi dell'attuazione di quanto previsto negli atti inerenti il processo di riorganizzazione avviato nei mesi scorsi, si sono evidenziate ulteriori esigenze e necessità che hanno condotto all'idea di integrare e precisare taluni aspetti strutturali ed organizzativi degli uffici che possono essere, qui di seguito, sinteticamente illustrati:

- maggiore continuità operativa finalizzata ad ottenere un livello superiore di raccordo e coordinamento funzionale e gestionale attraverso lo spostamento dell'ufficio comunicazione e partecipazione nell'area Staff all'interno dei servizi di Spazio Città;
- razionalizzazione e migliore funzionalizzazione, anche in virtù del processo informatico di aggiornamento degli applicativi in uso e della connessa dematerializzazione e digitalizzazione di atti e procedure, mediante lo spostamento dell'archivio dall'area Affari Generali - Segreteria all'area Staff - Spazio Città;
- finalizzazione ed omogeneizzazione dell'attività di formazione e politiche giovanili attraverso l'inserimento, nel medesimo ufficio, anche delle politiche inerenti gli asili nido, in un'ottica di continuità dell'azione amministrativa secondo una prospettiva di ampio respiro che abbraccia, senza interruzione, tutte le fasce di età non adulta;
- esplicitazione e sviluppo della visione globale e complessiva dell'azione culturale secondo diverse modalità di articolazione e declinazione concreta, tra le quali il MusT ne rappresenta una, organica e funzionale, e non certo sola ed esclusiva.

Verifica delle eccedenze e del soprannumero di personale

Ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (legge di stabilità 2012), il Comune ha adempiuto all'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze e del soprannumero di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere. La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica. La condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, sulla scorta cioè degli obiettivi e dei compiti istituzionali dell'Ente, anche in relazione alla situazione finanziaria dell'Ente. Sono state infatti acquisite le dichiarazioni (a disposizione agli atti) dei dirigenti delle diverse aree del Comune di Vimercate e del Segretario Generale di inesistenza di situazioni di eccedenze e soprannumeri di personale assegnato, ricognizione effettuata in relazione alle esigenze funzionali dell'area e sulla scorta degli obiettivi di mandato e dei compiti istituzionali.

Non vi è dunque personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica e non sono attualmente presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza. Conseguentemente, il Comune di Vimercate non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

In linea con la nuova macro-organizzazione ed in recepimento di quanto previsto nel parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 30.11.2016, in relazione all'approvazione del fabbisogno di personale di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 240 del 6.12.2016, occorre allineare "temporalmente" la programmazione del fabbisogno personale 2017/2019 al DUP ed al bilancio di previsione 2017/2019.

Lo stato odierno della programmazione del personale deliberata con atto di Giunta Comunale n. 240/2016 e avviata nel 2016 può essere così sintetizzato:

- dall'1.4.2017 ha preso servizio n. 1 dirigente nell'area Pianificazione e Sviluppo del Territorio, assunto tramite cessione di contratto (mobilità volontaria fra enti ex art. 30 D. Lgs. 165/2001);
- sono state avviate nel 2016 le seguenti procedure di mobilità di:
 - n. 1 istruttore direttivo, cat. D1, area economico finanziaria: la procedura non è andata a buon fine non avendo ricevuto nessuna domanda;
 - n. 1 istruttore amministrativo, cat. C1, ufficio personale: la candidata idonea ha rinunciato;
 - n. 1 istruttore amministrativo, cat. C1, ufficio tributi: sono state selezionati n. 3 candidati e ad oggi sono in corso le trattative con il comune di provenienza per definire la data del trasferimento;
 - n. 1 istruttore tecnico, cat. C, da assumere tramite mobilità volontaria: procedura da avviare nel 2017;
- nel mese di dicembre 2016 è stato avviato, su indicazione dell'Amministrazione Comunale, un avviso di mobilità interna a cui hanno presentato domanda n. 5 dipendenti. In febbraio l'Amministrazione Comunale ha ritenuto di soprassedere in relazione ad un'ulteriore ed organica micro-organizzazione dell'Ente da riconsiderare in una seconda fase, dopo aver consentito all'intera struttura del Comune un assestamento a seguito della nuova macro-organizzazione decorrente dal primo marzo ed in funzione della presa di servizio di un nuovo dirigente a partire dal 1° aprile 2017;
- con decreto del Segretario Generale n. 3 in data 23.2.2017 è stata data attuazione alla nuova strutturazione organizzativa e sono state formalizzate le sole e conseguenti mobilità interne.

L'Amministrazione Comunale ha ravvisato l'esigenza e necessità di potenziare e riequilibrare le attività dell'area Servizi alla Persona - Settore Servizi Sociali e Sostegno alla Persona sia in virtù di un contingente e transitorio periodo di incremento dei carichi di lavoro associato ad una perdurante condizione di sofferenza e sottodotazione di personale, sia in funzione di un riassetto dell'intera struttura dell'area che, a seguito della riorganizzazione attivata negli scorsi mesi, necessita, a regime e fisiologicamente, oltre che di personale specificamente specializzato (assistente sociale cat. D1) anche di una posizione ascritta alla categoria D1 (istruttore direttivo amministrativo) per seguire adeguatamente le nuove prioritarie attività alla stessa assegnate ed in grado di assumere ruoli e funzioni gestionali da posizione organizzativa. In tale ottica questo Comune, con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 7.4.2017 ha approvato una convenzione con il Comune di Bellusco, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 24.1.2004, per l'assegnazione temporanea e parziale di un loro dipendente, cat. D1, da inserire nell'ambito dell'area Servizi alla Persona in qualità anche di titolare di posizione organizzativa. Tale posizione dovrà essere prevista nei ruoli del Comune di Vimercate e coperta tramite mobilità volontaria entro la fine del 2017 in coerenza con il vigente sistema di individuazione e pesatura delle PO/AP, così come indicato nella deliberazione di Giunta Comunale n. 47/2017.

Coerentemente con la macro-organizzazione come qui proposta e per dar corso a parte delle richieste di mobilità interna ricevute, verrà dato corso a

- trasferimento tramite mobilità interna dell'istruttore amministrativo, cat. C, che si occupa attualmente del servizio di archivio e di altre attività presso l'ufficio segreteria, dall'area Affari Generali - Segreteria all'area Staff - Spazio Città. Il termine per il trasferimento del dipendente coinciderà con la data della sua sostituzione e comunque non oltre l'1/10/2017;
- ne consegue che occorrerà avviare nell'immediato la procedura di sostituzione del dipendente di cui sopra (istruttore amministrativo cat. C) tramite mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 per svolgere le attività svolte riguardanti l'ufficio segreteria;
- al fine di dar corso alle cessazioni di personale avvenute negli ultimi anni verrà trasferito a Spazio Città un dipendente che ha presentato domanda di mobilità interna;
- contemporaneamente occorrerà attingere dalle risultanze delle procedura azionata per l'ufficio tributi per ricoprire il posto lasciato vacante dal dipendente sopra menzionato (area economico-finanziaria);
- nell'ambito dell'area Cultura ed Istruzione, nell'ottica di potenziamento dell'area medesima ed in coerenza e considerazione del nuovo assetto sia dell'ufficio cultura che degli asilo nido, vi è il fabbisogno di n. 1 istruttore amministrativo, cat. C, da assumersi tramite mobilità volontaria.

Per quanto sopra si ritiene di dover ricalibrare temporalmente la programmazione triennale 2017-2019 nel seguente modo:

- 1) per quanto riguarda le procedure di assunzione avviate nel 2016 si intende procedere nel seguente modo:

Procedure di assunzione avviate nel 2016		COSTO
n. 1 istruttore direttivo cat. DI area economico finanziaria - AREA ECONOMICO FINANZIARIA	In ordine occorre procedere con: 1. Art. 30 d.lgs. 165/2001: muovo avviso di mobilità volontaria 2. art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 mobilità obbligatoria 3. scorrimento graduatorie vigente 4. concorso pubblico	32.054,00 €
n. 1 istruttore amministrativo cat. CI ufficio personale	Stante la rinuncia del primo candidato idoneo e viste le muove priorità questa assunzione viene sospesa	- €
n. 1 istruttore amministrativo cat. CI ufficio tributi - AREA ECONOMICO FINANZIARIA	ad oggi sono in corso di definizione i tempi di decorrenza della mobilità volontaria condizionati dalla sostituzione del soggetto idoneo, nel comune di provenienza, e comunque presumibilmente dal prossimo	27.578,00 €
TOTALE		59.632,00 €

- 2) per quanto riguarda le procedure di assunzione da avviare nel 2017 si intende procedere nel seguente modo:

Procedure di MOBILITA' da avviare nel 2017		COSTO
n. 1 Istruttore tecnico cat. C. AREA PIANIFICAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Deriva dal fabbisogno approvato con delibera di GC n. 240 del 6/12/2016 dove era previsto l'avvio della procedura di assunzione nel 2017, SOLO tramite mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001	27.578,00 €
n. 1 cat. DI Istruttore direttivo AREA SERVIZI ALLA PERSONA	Procedura da avviare entro il 31/12/2017, SOLO tramite mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001	32.054,00 €
n. 1 cat. DI assistente sociale - AREA SERVIZI ALLA PERSONA	Procedura da avviare entro il 31/12/2017, SOLO tramite mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001	32.054,00 €
n. 1 Istruttore amministrativo cat. C . AREA AFFARI GENERALI	Procedura da avviare entro il 31/12/2017, SOLO tramite mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001	27.578,00 €
n. 1 Istruttore amministrativo cat. C1 AREA ECONOMICO FINANZIARIA	entro il 31/12/2017, SOLO tramite mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 attingendo da selezione già effettuata per ufficio tributi	27.578,00 €
n. 1 Istruttore amministrativo cat. C1 AREA CULTURA E ISTRUZIONE	Procedura da avviare entro il 31/12/2017, SOLO tramite mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001	27.578,00 €
TOTALE		174.420,00 €
totale a regime		234.052,00 €

- 3) per l'anno 2018 sarà da prevedere, rinviando eventuali modifiche all'aggiornamento del presente atto, visto il recesso a decorrere dall'1/1/2018 del comune di Vimercate dall'Unione dei Comuni dei Tre Parchi (deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 27/4/2017), il rientro nell'organico del Comune di Vimercate del personale a suo tempo (dall'1/12/2014) transitato nei ruoli dell'Unione, nello stesso numero di unità. Infatti, nella convenzione per il conferimento della funzione di Polizia Locale (approvata con deliberazione n. 3 del Consiglio dell'Unione in data 27/11/2014) è stato previsto che, in ipotesi di recesso, il personale a suo tempo trasferito sia assunto dal comune recedente. Ai sensi del medesimo articolo è fatto salvo il diritto dell'Unione di mantenere potestativamente la titolarità del rapporto di lavoro del personale in questione, salvo il caso di scioglimento dell'Unione. In caso di scioglimento dell'Unione, il personale è assunto in servizio dai co-muni che, rispettivamente, lo avevano in precedenza trasferito all'Unione. Tale personale ha diritto in ogni caso al posto ed al rapporto di lavoro nella categoria contrattuale, nel profilo professionale ed economico posseduto al momento dello scioglimento dell'Unione o dell'assunzione presso il comune recedente. Come previsto dall'art. 7, comma 9, della convenzione il Comune di Vimercate non ha cancellato dalla propria dotazione organica, in applicazione di quanto previsto dall'art. 6 bis del D. Lgs. 165/2001, i posti delle persone che transitano nell'Unione, ma li ha "consolidati" alla data del 30/11/2014 e ha specificato che sono posti lasciati disponibili per il rientro in caso di scioglimento dell'Unione o di ritorno della funzione al Comune. Inoltre, per gli assunti direttamente dall'Unione vigerà il regime giuridico degli Enti Locali in tema di assunzione e quindi nell'ipotesi che accada che l'Unione si sciogla il personale proveniente dai Comuni, per vicende tipiche del normale svolgersi del rapporto di lavoro, sarà senz'altro in minor numero rispetto a quello originalmente transitato all'Unione. E, dunque, essendo disponibili i posti congelati nell'organico dei Comuni si dovrà prevedere che nei bandi di mobilità venga data priorità all'assunzione di questi dipendenti assunti dall'Unione e dei dipendenti originariamente provenienti dai Comuni stessi.

Le spese relative al personale transitato all'Unione sono sempre state conteggiate tra le spese di personale del Comune di Vimercate, come da tabella sotto riportata.

Dotazione organica

L'attuale contingente di personale in servizio presso il Comune di Vimercate, che verrà integrato con le nuove assunzioni sopra esplicitate, verrà rimodulato nelle diverse aree in modo da distribuire competenze e professionalità in base alle nuove necessità di governo dell'Ente, secondo un criterio di razionalizzazione delle funzioni (collegato sia alle deleghe assessorili che alle priorità di obiettivi da raggiungere), in un'ottica che non esclude l'esercizio di attività trasversali fondate su gruppi di lavoro, creati *ad hoc* e non aventi forma e funzione strutturale e definitiva. La formulazione della dotazione organica rientra, in modo coerente, negli ambiti delineati nella parte iniziale del presente documento e relativa alla macro-organizzazione. L'assetto concreto e definitivo sarà compiutamente individuato tramite successivi atti gestionali di competenza del Segretario Generale e dei dirigenti, in maniera conforme a quanto definito nel presente atto.

La dotazione organica è quindi la seguente:

POSTI COPERTI DOT. ORGANICA											
	A	B1	B3	C	D1	D3	D3-AP	D3-PO	DIRIGE NTE	SEGRE TARIO GENER ALE	TOT POSTI COPERTI
TOT.	2	5	15	48	28	9	4	8	4	1	124

POSTI VACANTI DOT. ORGANICA											
	A	B1	B3	C	D1	D3	D3-AP	D3-PO	DIRIGE NTE	SEGRE TARIO GENER ALE	TOT POSTI VACANTI
TOT.	0	0	0	6	4	0	0	0	1	0	11

Rimangono consolidati nella dotazione organica del Comune di Vimercate, per quanto sopra espresso, i seguenti posti, lasciati disponibili per il rientro in caso di scioglimento dell'Unione o di ritorno della funzione al Comune.

	cat.	cat.	cat.	TOT
POLIZIA LOCALE	C	D1	D3	
DOTAZIONE CONGELATA	14	3	2	19

Contingente posti tempo parziale

La legge 662 del 1996 prevede all'art. 1, comma 57, che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere costituito relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle varie qualifiche o livelli dei dipendenti del Comune. Resta comunque fermo il limite massimo ammissibile di posizioni di lavoro a tempo parziale stabilito dall'art. 22 L.724/94 e poi ribadito dal CCNL del comparto autonomie locali. Questa Amministrazione ha approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 18.3.2002 il regolamento in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, nel quale si stabilisce la percentuale (20%) per ciascuna qualifica che può essere trasformata a part-time.

Con il presente atto occorre ricalcolare, sulla base della dotazione organica, il contingente massimo di personale da destinare a tempo parziale suddiviso per categoria come da tabella sotto riportata. Per la quantificazione della base di calcolo, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 2000 e degli artt. 2 e 7 del regolamento comunale in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, sono stati esclusi i responsabili di unità organizzative complesse (posizioni organizzative e alte professionalità):

cat.	tot. Posti in dotazione	esclusione posti PO/AP (art. 2 e 7 reg. p.t. - art. 4 conl 2000)	base calcolo	% part time	contingente	contingente arrotondato all'unità superiore (A) (art. 2 reg. p.t. - art. 4 conl 2000)	part time coperti x ore/sett	part time coperti x ore/sett	part time coperti x ore/sett	part time coperti x ore/sett	part time coperti x ore/sett	part time coperti x ore/sett	part time coperti x ore/sett	part time coperti x ore/sett	tot. (B)	part time disponibili (A)-(B)
							18	20	21	24	25	27	30			
A	2		2	20%	0,40	1					2				2	-1,00
B	20		20	20%	4,00	4	1	1	1		1			1	5	-1,00
C	54		54	20%	10,80	11	1				3	1		9	14	-3,00
D	53	12	41	20%	8,20	9								6	6	3,00
tot.	129						2	1	1	0	6	1	16	27		

Rispetto degli obblighi normativi

- La certificazione dei revisori è stata allegata alla relazione di accompagnamento alla deliberazione di approvazione del bilancio annuale dell'ente (articolo 3, comma 10 bis, del DL 90/14);
- il piano triennale (2016-2018) di azioni positive in materia di pari opportunità è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 207 del 25/10/2016;
- il PEG, parte obiettivi, e piano della performance 2017-2019 sarà adottato in una prossima seduta di Giunta Comunale;
- è stato rispettato il pareggio di bilancio ed inviata la certificazione di rispetto del pareggio di bilancio;
- il Comune di Vimercate ha adempiuto gli obblighi di legge rispetto alla corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica (art. 9 del D.L. n. 185/2008) e all'approvazione, nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato (art. 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016) e trasmissione dei documenti alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni (BDAP) entro 30 giorni dalla loro approvazione;
- è stata eseguita, come da tabella sotto riportata, la verifica del rispetto del limite di spesa personale (commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006) e cioè che "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" (cioè media del triennio 2011-2013):

	media triennio 2011-2013	prev. 2017
spese personale (A)	contabilità finanziaria	contabilità armonizzata
MACROAGGREGATO 101 (ex int. 1) (compresi riaccertamenti da FPV anno prec.) - incluso straordinari referendum	€ 6.197.428,32	€ 4.906.031,12
quota parte delle spese per il personale trasferito alla Unione dei Comuni dei Tre Parchi (dato relativo al 2015) INT. 1 + MENSA + IRAP	€ -	€ 748.361,00
MACROAGGREGATO 102 (int. 7 - IRAP (compresi riaccertamenti da FPV anno prec.) incluso straordinari referendum	€ 372.623,77	€ 294.536,00
MACROAGGREGATO 103 buoni pasto = mensa dipendenti (int. 3 - cap. 2040)	€ 59.119,44	€ 47.900,00
totale (A)	€ 6.629.171,53	€ 5.996.828,12
componenti da escludere (B) ai sensi dell'art. 1, c. 557 della L.296/2006		
spese co.co.co. PTO finanz. Da reg. lomb-Comunità Europea	€ -	€ -
rimborsi missioni (cap. 2006-1070 int. 1 SPOSTATO NEL 2013 SU INT. 3)	€ 43,33	€ -
arretrati contrattuali *	€ 1.328.236,74	€ 1.319.969,00
INCENTIVO RECUPERO ICI cap. 1221	€ 10.500,00	€ 7.500,00
categorie protette (= disabili ex L. 68/99) SOLO FINO ALLA QUOTA D'OBBLIGO- escluso incentivo - incluso oneri e irap	€ 171.452,99	€ 167.642,18
personale comandato presso altre amministrazioni	€ 22.088,42	€ -
rimborso da Stato per straordinari Referendum (compreso oneri e irap)	€ -	€ 35.300,00
diritti di rogito al Segretario (dal 2012 inseriti nell'int. 1 01 02 01 - cap. 1232 Diritti di segreteria Segretario - dal giugno 2014 non spettano più	€ 4.426,65	€ 3.000,00
totale (B)	€ 1.536.748,14	€ 1.533.411,19
totale (A)-(B) - limite spese di personale ai sensi art. 1 comma 557 L. 296/2006	€ 5.092.423,39	€ 4.463.416,93
differenza tra media del triennio e spesa 2017	€ 629.006,46	

Conteggio limiti quote assunzionali

Nel conteggio vengono considerate le sole cessazioni dal servizio (pensionamenti, licenziamenti, decessi). L'art. 14, comma 7, del D.L. 95/2012, ha precisato che "le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, (...) non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over", che significa che un'uscita per mobilità non potrà mai essere considerata come cessazione su cui calcolare la capacità assunzionale.

Il comune di Vimercate nel 2017 possiede la seguente quota assunzionale derivante da quella del triennio precedente e da quella del 2017:

comparto	capacità 2013 (+ % cessazioni 2012- assunzioni 2013)	capacità 2014 (+ % cessazioni 2013- assunzioni 2014)	capacità 2015 (+ % cessazioni 2014- assunzioni 2015)	capacità 2016 (+ % cessazioni 2015 - assunzioni 2016)	capacità 2017 (+ % cessazioni 2016 - assunzioni 2017)
capacità assunzionali	€ 52.049,97	€ 16.187,52	€ 76.282,09	€ 8.623,78	€ 15.214,75
assunzioni anno in corso (si utilizzano prima i resti dell'anno precedente poi quelli dell'anno in corso)	€ 15.466,03	€ 29.430,44			€ 32.054,00
resto dell'anno in corso	€ 36.583,94	€ 16.187,52	€ 76.282,09	€ 8.623,78	€ 15.214,75
resto dell'anno precedente		€ 7.153,50	€ 60.415,61		

nel 2018 avremo i seguenti resti da utilizzare	84.254,14 €
fino al 2019 si può utilizzare anche la capacità dirigenti se ancora disponibile + l'eventuale % delle cessazione dell'anno 2017	113.096,00 €

Eventuale incremento del fondo incentivante

L'eventuale incremento del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, a decorrere dall'anno 2017, dovuto all'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio dell'incrementata dotazione organica sarà previsto solo se ci sarà la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio ed entro i limiti del salario accessorio previsti dall'attuale normativa.

Informazione alle organizzazioni sindacali e al CUG

Le modifiche in tema di relazioni sindacali introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 (art. 40, commi 1 e 3 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D. Lgs. n. 150/2009; art. 5, comma 2, D. Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del D. Lgs. n. 150 del 2009), prevedono che in tema di relazioni sindacali vada attivata la "mera informazione preventiva" ai sindacati, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1/4/1999. Non è prevista in merito né la concertazione né la contrattazione.

Il Sindaco e il Segretario generale hanno dato tale informativa alla RSU nell'incontro del giorno 24/5/2017. In data 24/5/2017 la documentazione è stata inviata al CUG per il relativo parere, conservato agli atti.

La certificazione dell'organo di revisione

Come previsto dall'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, la presente proposta di deliberazione è stata inviata via PEC in data 19/5/2017 al Collegio dei Revisori che ha espresso parere favorevole in data 25.5.2017 (parere allegato al presente atto);

2. RICHIAMI NORMATIVI

- Art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 che ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482 (oggi L. 12 marzo 1999, n. 68);

- D. Lgs. 267/2000, art. 91, per cui gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- art. 6 del D. Lgs. 165/2001 che disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni;
- art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che recita: “Gli organi di revisione contabile accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa”;
- comma 557 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006;
- art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e D. Lgs. n. 267/2000 e s. m. ed i.

3. PRECEDENTI

Deliberazione di Giunta Comunale n. 240 del 6.12.2016 avente ad oggetto “Approvazione macro-organizzazione comunale - Ricognizione delle eventuali eccedenze e soprannumero di personale e programmazione triennale (2016-2018) del fabbisogno di personale - Dotazione organica”.

Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 14.2.2017 avente ad oggetto “Integrazione delibera di Giunta Comunale n. 240 del 6.12.2017”.

LA GIUNTA COMUNALE

- **UDITA** la relazione del Sindaco;
- **ACCERTATO** che la competenza a deliberare sulla proposta in oggetto appartiene alla Giunta comunale ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, e che è stato espresso, sulla proposta della presente deliberazione, il parere ex art. 49 del D.Lgs. medesimo, allegato al presente atto quale parte integrante, da parte del Responsabile del servizio;
- **CON VOTI** unanimi, legalmente espressi

D E L I B E R A

per quanto espresso in premessa e che qui si intende richiamato:

1. di approvare la macro-organizzazione allegata al presente atto;
2. di approvare la programmazione del fabbisogno di personale 2017-2019 come in premessa indicata;
3. di approvare la dotazione organica come in premessa indicata;
4. di approvare il contingente di personale a tempo parziale come in premessa indicato;
5. di prendere atto che, come da acquisite dichiarazioni (a disposizione agli atti) dei dirigenti delle diverse aree del Comune di Vimercate e del Segretario Generale, non vi è personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica e non sono attualmente presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza, conseguentemente il Comune di Vimercate non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

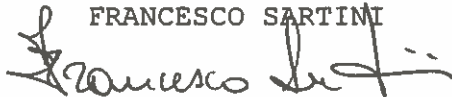
6. di incaricare il Segretario Generale, in attuazione delle prerogative di cui all'art. 13 del regolamento uffici e servizi, dell'adozione dei necessari e conseguenti atti di assegnazione risorse umane e di mobilità interna, nonché di indizione avvisi di selezione esterna;
7. di dare atto che questo Comune è dotato di bilancio di previsione regolarmente approvato per l'esercizio in corso e che lo stesso si trova in situazione di pareggio economico-finanziario;
8. di precisare che la Giunta comunale, con separata votazione, a norma dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000, ha dichiarato la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

ALLEGATI:

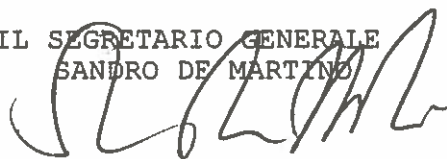
Macro-organizzazione operativa dalla data del presente atto;
parere favorevole del Collegio dei Revisori espresso in data 25.5.2017.

Il presente verbale è stato letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
FRANCESCO SARTINI



IL SEGRETARIO GENERALE
SANDRO DE MARTINO



PUBBLICAZIONE/COMUNICAZIONE:

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* (reg. n. _____), per quindici giorni consecutivi, e cioè dal **6 GIU. 2017** al **21 GIU. 2017**.

Vimercate,

ESECUTIVITÀ:

La presente deliberazione è stata dichiarata **IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA** ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Vimercate, 30 maggio 2017

IL SEGRETARIO GENERALE
SANDRO DE MARTINO

