



**COMUNE DI COMABBIO**  
**PROVINCIA DI VARESE**

ORIGINALE

**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE  
n. 63 del 31.07.2018**

**OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021**

L'anno duemiladiciotto addì trentuno del mese di luglio alle ore 11.15 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. All'appello risultano:

ROVELLI MARINA PAOLA	SINDACO	P
PALAZZI ELENA	VICE-SINDACO	P
LANDONI MELCHIORRE	ASSESSORE	P

Totale presenti 3  
Totale assenti 0

Partecipa alla adunanza il Segretario Comunale, il Dott. D.Maria Chiara Sanfrancesco, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la D.ssa Marina Paola Rovelli, nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

### **Oggetto: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021**

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997 n. 449 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/99 e che il comma 19 prevede, per gli enti locali, l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001, come novellato dal D.Lgs. n. 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001, in particolare, prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...), garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6 ter del d.lgs. n. 165/2001, come novellato dal d.lgs. n. 75/2017, secondo cui, per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali, verranno emanate, con decreto ministeriale, delle apposite linee di indirizzo;
- con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e della salute, in data 08.05.2018 sono state pubblicate le predette linee di indirizzo, che qui si richiamano integralmente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali 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 dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale ed infine programmano le proprie politiche di assunzione, adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";

- Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 48 del d.lgs. 267/2000 e 4, comma 1, del d.lgs. 165/2001 e dato atto che l'ente di anno in anno può modificare il Piano triennale dei fabbisogno in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale e che è consentita una sua modifica anche in corso d'anno a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, purché tale modifica venga adeguatamente motivata.

Tutto ciò premesso, si dà atto di quanto segue.

### **A) RIDUZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE E FACOLTA' ASSUNZIONALI**

Tenuto conto che, in ordine alle assunzioni di personale, l'attuale quadro normativo fissa i seguenti vincoli:

1. **CONTENIMENTO SPESA DEL PERSONALE**, come previsto dal combinato disposto delle norme riportate nella tabella sottostante:

Art. 32, comma 5, del TUEL	<i>"Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti"</i>
Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come sostituito dal comma 5bis dell'art. 3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114	<p>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;</li> <li>- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</li> </ul> <p>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.</p>
Art. 1, comma 562, della legge 296/2006	<p>Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.</p> <p>Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo</p>

	indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558.
Art. 14, comma 31-quinquies del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122	"31-quinquies. Nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata"

Sulla base della documentazione in atti si constata che il limite di spesa pari alla media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011/2013 è di € 279.275,77

2. **RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA** (art. 6 D.Lgs. n.165/2001 come mod. dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017):

Si dà atto che, come innanzi detto, con il D.lgs. n. 75/2017 (c.d. Decreto Madia) è stato superato il tradizionale concetto di dotazione organica e che sulla base della normativa vigente occorre procedere a redigere un piano triennale del fabbisogno, attraverso la rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base a quanto previsto dall'articolo 2, comma 10bis del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Come previsto nel paragrafo 2.1 delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari, sostanziandosi in una "dotazione" di spesa potenziale.

3. **RICOGNIZIONE DELLE EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE** (art. 33, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 come da ultimo sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge 183/2011):  
Si dà atto, come si evince dal prospetto che segue, che all'interno di codesto Ente non vi sono eccedenze di personale:

CATEGORIE	ORGANICO N° UNITA'	POSTI VACANTI N° UNITA' AL 31.12.2017	POSTI VACANTI N° UNITA' AL 31.07.2018
D	3		
C	1	1	
B			
A			

4. **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'** (art. 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006):

Il piano delle azioni positive per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato approvato per il triennio 2017/2019 con deliberazione della Giunta n. 13 del 15.02.2017. Si dà atto che sul predetto piano è stato acquisito il favorevole parere della Consigliera provinciale della Parità.

5. **CONSEGUIMENTO DEL SALDO DI FINANZA PUBBLICA c.d. "PAREGGIO DI BILANCIO" E INVIO NEI TERMINI DELLA CERTIFICAZIONE** (Circolare 5/2016 MEF – art. 1, commi 710, 720 e seguenti Legge di stabilità 2016 n. 208/2015):

Questo Ente ha conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali per l'anno 2018 ed ha inviato nei termini, cioè entro il 31 marzo u.s., la relativa certificazione.

Preso atto del vincolo legato alla procedura di riassorbimento del personale delle Province di cui alla Legge n. 190/2014 art. 1, commi 421 e seguenti, e cioè l'obbligo di destinare le facoltà assunzionali 2015 e 2016 (generate dalle cessazioni 2014 e 2015) alla ricollocazione delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità, e la sanzione della nullità di assunzioni effettuate in violazione di tale disposizione,

Vista la nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 10 ottobre 2016, n. 51991, con la quale viene comunicata “la possibilità di procedere, ai sensi dell'articolo 1, comma 234, della legge n. 208 del 2015, al ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali per tutte le categorie di personale nella Regione Lombardia”;

Dato atto inoltre che, con deliberazione n. 45 del 16.11.2017, era stato approvato il seguente programma triennale del fabbisogno del personale:

### **ANNO 2017**

- Pubblicazione del bando per l'assunzione di personale a tempo indeterminato in sostituzione di personale cessato (Istruttore tecnico categoria C – profilo economico 32 ore);

### **ANNO 2018**

- Assunzione di personale a tempo indeterminato in sostituzione di personale cessato (Istruttore tecnico categoria C – profilo economico 32 ore);
- Assunzione di personale in convenzione con altro Ente al 50% (Istruttore direttivo tecnico categoria D – profilo economico D1);

### **ANNO 2019**

Nessuna assunzione ovvero assunzione di personale in sostituzione di personale cessato;

Accertato che la procedura concorsuale per l'assunzione di un istruttore tecnico è stata regolarmente svolta e che nel 2018, come da programma sopra riportato, si procederà all'assunzione di tale risorsa, mentre in luogo dell'assunzione in convenzione di un Istruttore direttivo tecnico è stato possibile procedere ad una assunzione ex art. 1, comma 557 L. 311/2004, con conseguenti riflessi, in termini di spesa, sul tetto del lavoro flessibile, di cui si dirà nel prosieguo;

Accertato inoltre che durante l'anno 2018 non vi sarà alcuna cessazione e che, pertanto, nel 2019 non si disporrà di alcuna capacità assunzionale di competenza;

Vista e richiamata la deliberazione n. **25/2017 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti**, con cui sono stati enunciati i seguenti principi di diritto:

*“a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;*

b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini”.

Preso atto di tutto quanto sopra, si approva il seguente programma triennale del fabbisogno del personale 2019/2021:

#### **ANNO 2019**

Nessuna assunzione ovvero assunzione di personale in sostituzione di personale cessato;

#### **ANNO 2020**

Nessuna assunzione ovvero assunzione di personale in sostituzione di personale cessato;

#### **ANNO 2021**

Nessuna assunzione ovvero assunzione di personale in sostituzione di personale cessato.

### **B) LAVORO FLESSIBILE**

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone “4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”;

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce “Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui “Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311,

avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Dato atto che, tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Tenuto conto di quanto sopra, si dà atto che il tetto del lavoro flessibile da rispettare è pari ad € 24.408,81 e si dà atto altresì che lo stesso è sempre stato rispettato negli anni precedenti e nel corso dell'anno corrente.

#### **PROGRESSIONI VERTICALI E PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE**

Si dà atto che:

- sulla base della programmazione di cui alla presente delibera, nel triennio 2019/2021, in questo Ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'articolo 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;
- non vi sono risorse da stabilizzare.

Dato atto infine che questo Ente:

- ha adottato il Piano degli Obiettivi 2018/2020;
- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione e si impegna a rispettare il termine per l'approvazione del rendiconto, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (d.l. 113/2016);
- ha effettuato le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;
- ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del d.l. 185/2008

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo

39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

Atteso che con proprio verbale il Revisore dei Conti in data 30.07.2018, con nota acquisita agli atti con n. prot.2450, ha accertato la conformità del presente atto al rispetto della normativa vigente;

Visto il d.lgs. 267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso

Con votazione unanime espressa in forma palese

#### **DELIBERA**

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2019/2021, prevedendo:  
**ANNO 2019**  
Nessuna assunzione ovvero assunzione di personale in sostituzione di personale cessato;  
  
**ANNO 2020**  
Nessuna assunzione ovvero assunzione di personale in sostituzione di personale cessato;  
  
**ANNO 2021**  
Nessuna assunzione ovvero assunzione di personale in sostituzione di personale cessato.
3. Di dare atto che il tetto della spesa per il lavoro flessibile, di cui all'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010, è pari ad **€ 24.408,81**
4. Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, garantisce la neutralità finanziaria della stessa e che, pertanto, come previsto nelle Linee guida sopra menzionate, la dotazione organica è espressa in termini finanziari e di "spesa potenziale";
5. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto, compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019, in corso di formazione, e del bilancio pluriennale;
6. Di dare atto che vengono rispettati i limiti di spesa per l'assunzione di personale a

tempo determinato;

7. Di dare atto che il Comune di Comabbio nel triennio 2019/2020 non intende avviare procedure di progressioni verticali, né procedure di stabilizzazione;
8. Di informare preventivamente dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e di trasmettere la presente alle R.S.U.;
9. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ex art. 134, comma 4 del D. lgs. 267/2000.

**Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto:**

**IL PRESIDENTE**

D.ssa Marina Paola Rovelli

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

D.Maria Chiara Sanfrancesco

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'** (art. 124 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Certifico, io sottoscritto Segretario Comunale, che la presente Deliberazione, proprio perché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 è divenuta esecutiva il 31.07.2018.

IL SEGRETARIO COMUNALE

D.Maria Chiara Sanfrancesco

Comabbio, 01.08.2018

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE** (art.124, D.Lgs. 18.08.2000 n.267)

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale è stato pubblicato il giorno 01.08.2018 all'Albo Pretorio on line di questo Comune, ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 32 della Legge n. 69/2009.

Il Segretario Comunale

D.Maria Chiara Sanfrancesco

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI** (art. 125 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Si dà atto che della presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo on line, viene data comunicazione oggi, 01.08.2018, ai Capigruppo Consiliari.

IL SEGRETARIO COMUNALE

D.Maria Chiara Sanfrancesco

**Oggetto: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Vista la proposta di deliberazione si esprime, ai sensi dell'art.49, comma 1, del d.lgs. n.267/2000, parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica, essendo conforme alle norme ed alle regole tecniche inerenti alla materia.

COMABBIO, 31.07.2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.TO DR.SSA MARIA CHIARA SANFRANCESCO

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Con riferimento alla presente proposta di Deliberazione, sottoposta all'esame del Consiglio Comunale, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, si esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnica.

Comabbio, 31.07.2018

LA RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO FINANZIARIO  
F.TO CRISTINA MONCIARDINI