



UNIONE MONTANA
“SPETTABILE REGGENZA DEI SETTE COMUNI”
Comuni di Asiago, Enego, Foza, Gallio, Lusiana-Conco, Roana, Rotzo
Via Stazione 1 - 36012 Asiago (VI)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA
N. 2 DEL 25-01-2023

OGGETTO: VERIFICA ECCEDENZE DI PERSONALE. APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025. DOTAZIONE ORGANICA

L'anno duemilaventitre il giorno venticinque del mese di gennaio, alle ore 18:30, presso la sede dell'Unione Montana, convocata dal Presidente, si è riunita la Giunta dell'Unione, con l'intervento dei Signori:

Oro Bruno	PRESIDENTE	Presente
Magnabosco Elisabetta	ASSESSORE	Presente
Rigoni Diego	ASSESSORE	Presente
Corradin Antonella	ASSESSORE	Assente
Munari Emanuele	ASSESSORE	Assente
Boscardin Ivo	ASSESSORE	Assente
Spagnolo Lucio	ASSESSORE	Presente

Assume la presidenza Oro Bruno in qualità di PRESIDENTE, assistito dal Vice Segretario Dal Molin Elisa. Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita i membri della Giunta a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.

PREMESSO che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.lgs n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa, un coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

RICHIAMATO l'art. 6 del D.lgs 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTO il Decreto 08/05/2018, in attuazione dell'art. 22, comma 1, del D.lgs n. 75/2017, con cui il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

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

RIBADITO, quindi, che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

ESAMINATA a tal proposito la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, e rilevato che anche nell'anno 2022 non emergono situazioni di personale in esubero;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, 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;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

ATTESO pertanto che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

ATTESO CHE la disciplina in materia di spese di personale degli enti locali non soggetti nel 2015 a Patto di stabilità prevede:

- limite di spesa: divieto di superare le spese di personale sostenute nell'anno 2008, al netto degli oneri dei rinnovi contrattuali (comma 562, Legge n. 296/2006);
- limite alle assunzioni: possibilità di assumere nel limite delle cessazioni complessivamente intervenute nell'anno precedente, con esclusione delle cessazioni per mobilità;

VISTA la deliberazione N. 4/SEZAUT/2021/QMIG della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti che così recita:

“1. L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni.

2. le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.

3. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG”.

RICHIAMATO l'art. 14 bis del D.L. 4/2019 – come introdotto in sede di conversione – che prevede, qualora le possibilità assunzionali non siano state utilizzate per intero, l'estensione a cinque anni del periodo di utilizzo dei resti delle capacità assunzionali;

PRESO ATTO che l'art. 1, c. 762, L. 28 dicembre 2015, n. 208 ha confermato l'applicazione delle disposizioni in materia di personale riferite agli enti che nel 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;

VISTO l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, che, con riferimento alle assunzioni a tempo determinato o comunque per rapporti di lavoro flessibile, prevede che ci si possa avvalere di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti co.co.co. nel limite della spesa effettivamente sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 al netto di eventuali contributi;

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

CONSIDERATO che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla L. n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: *"In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra richiamate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.lgs. n. 165/2001;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

RICORDATO che questo ente ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 predisposta dal Responsabile dell'Area Giuridico Amministrativa, di concerto con il Responsabile

dell'Area Economico Finanziaria, sulla base delle direttive impartite dalla Giunta e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a. del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b. delle possibili modalità di gestione dei servizi, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c. dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

VISTO l'art. 36 del d.lgs. n 165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs. n. 75/2017 che definisce che i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovare esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale";

VISTI i presupposti stabiliti dall'art. 36 commi 2 e ss. del d.lgs. n 165/2001, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento;

CONSIDERATO che negli ultimi cinque anni sono cessati n. 3 dipendenti categoria Giuridica C1; n. 2 dipendenti in cat. Giuridica D1 e n. 1 dipendente in Cat. Giuridica D3, come meglio evidenziato nel prospetto allegato alla presente deliberazione;

DATO ATTO che il valore da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 562 della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, per l'Unione montana Spettabile Reggenza dei Sette Comuni è pari a € 411.986,96 (importo complessivo della spesa di personale relativo all'anno 2008) e, per quanto riguarda l'importo del lavoro flessibile, il limite da rispettare è pari ad € 64.947,82 (spesa 2009);

RICHIAMATI i seguenti provvedimenti:

- la deliberazione della Giunta n. 7 del 16.02.2018 con la quale è stato approvato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020;
- la deliberazione della Giunta n. 58 del 15.11.2018 con la quale è stato approvato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021;
- la deliberazione della Giunta n. 10 del 19.02.2020 con la quale è stato approvato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2020 - 2021;
- mentre la programmazione per il triennio 2021 2023 è stata prevista nel relativo DUP;
- la deliberazione della Giunta n. 1 del 19.01.2022 con la quale è stato approvato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

RITENUTO di approvare la nuova dotazione organica dell'ente come spesa potenziale massima;

CONSIDERATO che questo ente è beneficiario di un contributo per la verifica dei piani d'area con la previsione di una spesa per personale dipendente e incarichi di collaborazione di € 160.000,00 che ricomprende la spesa per l'assunzione di specifiche figure a tempo determinato di cui una assunta nel corso del 2021 (Istruttore Direttivo Amministrativo) e l'altra assunta nel corso del 2022 (Istruttore Tecnico), i cui contratti a tempo pieno e determinato, in scadenza nel corso dell'anno 2023 saranno prorogati fino al termine della Strategia Aree Interne;

VISTO il piano occupazionale 2023-2025 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente;

DATO ATTO che in particolare che il nuovo piano occupazionale 2023-2025 prevede eventuali posti da ricoprire mediante:

- concorso pubblico e/o mobilità per coprire il turn-over dei dipendenti cessati;
- eventuali assunzioni a tempo determinato nei limiti previsti dalla normativa nel caso di dimissioni di dipendenti a tempo determinato, necessità straordinarie dell'Ente o per attuare funzioni fondamentali associate delegate dai Comuni dell'Unione Montana;

DATO ATTO inoltre che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006;

DATO ATTO infine che con deliberazione della Giunta esecutiva n. **XX** in data odierna, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

VISTO il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art.19, comma 8, legge 28/12/2001 n.448, espresso sul presente atto, **allegato sub. B**);

ACQUISITI i pareri favorevoli sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. 267/2000, che vengono riportati integralmente in calce;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. **di dare atto** che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001:
 - o non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
2. **di approvare**, per le motivazioni espone in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025** quale parte integrante e sostanziale, come di seguito riportato:

Anno 2023

TEMPO INDETERMINATO

N.	Profilo	Cat.	%	retribuzione e annuale inclusa 13 ^a	CPDL b	INADEL c	INAIL d	IRAP e	al tr e v o c i f	totale
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE	D1	100%	23.980,09	5.707,26	690,63	119,90	2.038,31		32.536,19
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/contabile (concludere il procedimento di assunzione avviato nell'anno 2022 tramite mobilità)	C1	100%	22.039,41	5.245,38	634,74	110,20	1.873,35		29.903,07
TOTALE				68.058,91	16.198,02	1.960,10	340,29	5.785,01	-	92.342,33

TEMPO DETERMINATO

N.	Profilo	Cat.	%	retribuzione annuale inclusa 13 ^a	CPDL b	INADEL c	INAIL d	IRAP e	altre voci f	totale
1	ISTRUTTORE TECNICO	C1	50%	22.039,41	5.245,38	634,74	110,20	1.873,35		29.903,07

Assunzione a tempo indeterminato: sostituzione nei limiti di legge consentiti dei dipendenti in caso di cessazione per i posti che si renderanno vacanti .

Assunzione a tempo determinato o con altre forme flessibili: per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ricorso a contratto a tempo determinato o altre forme flessibili consentite dalla legge.

Anno 2024

TEMPO INDETERMINATO

N.	Profilo	Cat.	%	retribuzione annuale inclusa 13 ^a	CPDL b	INADEL c	INAIL d	IRAP e	altre voci f	totale
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/TECNICO	C1	100%	22.039,41	5.245,38	634,74	110,20	1.873,35		29.903,07
TOTALE				68.058,91	16.198,02	1.960,10	340,29	5.785,01	-	92.342,33

Assunzione a tempo indeterminato: sostituzione nei limiti di legge consentiti dei dipendenti in caso di cessazione per i posti che si renderanno vacanti .

Assunzione a tempo determinato o con altre forme flessibili: per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ricorso a contratto a tempo determinato o altre forme flessibili consentite dalla legge.

Anno 2025:

Assunzione a tempo indeterminato: sostituzione nei limiti di legge consentiti dei dipendenti in caso di cessazione per i posti che si renderanno vacanti .

Assunzione a tempo determinato o con altre forme flessibili: per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ricorso a contratto a tempo determinato o altre forme flessibili consentite dalla legge.

3. **di dare atto** che si darà corso ad eventuali assunzioni a tempo determinato che si rendessero necessarie nel corso del triennio 2023-2025 per esigenze straordinarie e temporanee, entro i limiti consentiti dalla normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art.9, comma 28 D.L. 78/2010 e art.36 del D. Lgs.n.165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spese del personale;
4. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente intesa come spesa del personale a regime, come allegata al presente provvedimento;
4. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2023-2025 come allegato al presente atto a farne parte integrante e sostanziale**, dando atto che lo stesso:
 - o è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

- non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

5. di dare atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 562 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

6. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta

(30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano1.

8. di demandare al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

9. di dichiarare, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Oro Bruno



IL VICE SEGRETARIO
Dal Molin Elisa