

COPIA

UNIONE MONTANA “ Spettabile Reggenza dei Sette Comuni “

SEDE IN ASIAGO

Provincia di Vicenza

Prot. N. _____

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

Verbale N. 58 di Reg.

OGGETTO : Approvazione proposta del piano triennale dei fabbisogni 2019-2021. Verifiche eccedenze. Dotazione organica.

L'anno duemiladiciotto (2018) , addì quindici (15) del mese di novembre alle ore 13.00 nella solita sala delle adunanze , convocata dal Presidente si è riunita la Giunta della Unione Montana sotto la presidenza del Presidente Emanuele Munari e l'assistenza del Segretario dott. Gianni Ceccon.

Sono presenti: Munari Emanuele, Barolo Alessio, Stefani Graziella.

Sono assenti: Martello Luigi

La Giunta , come sopra costituita , ha adottato il presente provvedimento:

LA GIUNTA DELL'UNIONE MONTANA

Premesso che:

- 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 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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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. 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. L mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare"*;

Premesso altresì che con decreto 08.05.2018, pubblicato in GU il 27.07.2018, sono entrate in vigore le linee di indirizzo che, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1, del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, costituiscono orientamento per le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei Piani dei fabbisogni del personale;

Preso atto che in applicazione delle predette linee di indirizzo:

- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con il ciclo della performance e quindi conseguente alla pianificazione ed agli obiettivi determinati dall'Amministrazione;
- la giusta scelta delle competenze professionali è il presupposto per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa anche ricorrendo a forme di riconversione professionale;
- la rappresentazione della dotazione organica quale contenitore rigido da cui partire per definire il PTFP che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili è da ritenere superata per lasciare spazio ad una dotazione organica che rappresenta un valore finanziario ed una spesa potenziale il cui valore, tra quella del personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore a quella massima consentita dalla legge;
- nella spesa potenziale occorre indicare la spesa per il personale in comando o istituto analogo, la spesa per il personale in part – time da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione, mentre in caso di trasformazione del rapporto va indicata la spesa effettivamente sostenuta, sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno a tempo pieno, la spesa per le diverse tipologie di lavoro flessibile, nei limiti di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 ed all'art. 14 del D. L. 66/2014, le spese per le categorie protette, nei limiti della quota d'obbligo, ancorchè fuori dai tetti di spesa;
- si rinviene l'obbligo della adozione del PTFP, sanzionato con l'impossibilità di procedere ad assunzioni;
- occorre evidenziare l'eventuale adozione di misure di esternalizzazione dei servizi originariamente prodotti al proprio interno al fine di dimostrare le conseguenti economie di gestione e le necessarie azioni cui dare attuazione in materia di personale;

Posto che, in applicazione dell'art. 16, comma 1, lett a – bis del D.Lgs. n. 165/2001, non sono state depositate al protocollo le proposte dei responsabili delle Aree in relazione alle risorse ed ai profili necessari allo svolgimento dei compiti d'ufficio cui sono preposti;

Rilevato che l'Unione montana non rientra tra gli enti soggetti al patto di stabilità interno;

Visto l'art. 1 comma 562 della legge 27.12.2006 n. 296 ove si stabilisce che 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 e che tali enti possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno;

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Dato atto che il valore 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 € 411.978,96 (importo complessivo della spesa di personale relativo all'anno 2008);

Vista 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;

Ritenuto pertanto procedere all'aggiornamento del predetto piano approvando conseguentemente la proposta del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021

Dato atto che la previsione di spesa del personale per il triennio 2019 – 2021 ammonta a:

- Per l'anno 2019 euro 363.752.89.= così composti:

TOTALE COSTO PERSONALE	268.293,92	
Oneri riflessi	72.653,99	
Irap	22.904,98	
TOTALE GENERALE COSTO DEL PERSONALE	363.752,89	

- Per l'anno 2020 euro 363.752.89.= così composti:

TOTALE COSTO PERSONALE	268.293,92	
Oneri riflessi	72.653,99	
Irap	22.804,98	
TOTALE GENERALE COSTO DEL PERSONALE	363.752,89	

- Per l'anno 2021 euro 363.752.89 così composti:

TOTALE COSTO PERSONALE	268.293,92	
Oneri riflessi	72.653,99	
Irap	22.804,98	
TOTALE GENERALE COSTO DEL PERSONALE	363.752,89	

Visti gli artt. 1, comma 228 della legge n. 208/2015, 3 del D.L. n. 90/2014 nonché 22 del D.L. n. 50/2017 in materia di capacità assunzionale;

Budget annuale 2019:

NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
1	2018	D	25.451,86	2.120,99	
BUDGET 2019 (100% delle cessazioni a.p. 2018)					27.572,85

Previsione budget 2020:

NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
0	2019	
BUDGET 2020 (100% delle cessazioni a.p. 2019)					

Previsione budget 2021:

NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
0	2020	
BUDGET 2020 (100% delle cessazioni a.p. 2020)					

Rilevato, inoltre, 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 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:

- i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- i contratti di formazione e lavoro;
- 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

Rilevato che la spesa sostenuta nel 2009 da questo ente in materia di lavoro flessibile è stata pari ad € 64.947,82;

Dato atto che questo ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2017 e prevede di rispettarli anche per l'anno 2018;
- in merito alla spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 562, della l. 296/2006, ha contenuto la stessa nei limiti di cui al valore del 2008;
 - ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno antecedente come risulta dal Rendiconto dell'anno 2017;
 - ha adottato, con deliberazione di Giunta n. 46 del 12.07.2018 il piano di azioni positive per il triennio 2018 - 2020;
 - ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze o esuberi di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001;
 - ha adottato il Piano della Performance 2018/2020 con deliberazione di Giunta n. 27 in data 02.05.2018;
 - ha approvato il bilancio di previsione 2018-2019-2020 e il rendiconto 2017 e ha provveduto all'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
 - 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”*;

Visto il d.lgs. 267/2000;

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

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000;

Con votazione unanime resa nei modi di legge:

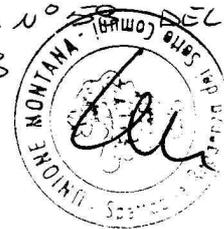
DELIBERA

1. Le premesse fanno parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. Di approvare, per le causali esposte in premessa, la proposta del Piano Triennale dei Fabbisogni del personale 2019/2021, allegato alla presente deliberazione quale sua parte integrante che prevede la copertura dei posti a seguito di cessazione intervenuta negli anni precedenti, come segue:
 - 2019: Cat. D 1 posto tramite concorso a seguito della cessazione del 2018 previa attivazione delle procedure di mobilità obbligatoria (art. 34/bis del D.Lgs.165/2001) e mobilità volontaria (art.30 D.Lgs.165/2001) e subordinatamente alla acquisizione di idonee risorse che ne garantiscano la sostenibilità economica.
 - 2020: assunzione a seguito di eventuali cessazioni del 2019 attualmente non previste con le modalità riportate per l'anno 2019
 - 2021: assunzione a seguito di eventuali cessazioni del 2020 attualmente non previste con le modalità riportate per l'anno 2019

3. Di dare atto che la dotazione organica dell'Unione a seguito delle assunzioni sopra indicate è così composta, come risulta dal documento allegato:
 - N. 5 categoria D di cui 1 part-time a 18 ore settimanali
 - N. 4 categoria C
4. di dare atto che, in applicazione dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001, nella struttura dell'Unione Montana Spettabile Reggenza dei Sette Comuni non sono presenti dipendenti in soprannumero ovvero in eccedenza;
5. Di dare atto che il costo annuo del personale, tenuto conto delle assunzioni sopra indicate è stimato per il triennio 2019 – 2021 come segue:
 - euro 363.752,89 per l'anno 2019
 - euro 363.752,89 per l'anno 2020
 - euro 363.752,89 per l'anno 2021
6. di provvedere ad eventuali assunzioni di personale nel corso del triennio 2019-2020 a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile secondo le necessità che si manifesteranno nel rispetto della spesa annua complessiva di €. 64.947,82.
7. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.
8. di dichiarare, con separata ed unanime favorevole votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, al fine di dare seguito con tempestività agli ulteriori adempimenti.



ALLEGATO ALLA DELIBERA
DI GIUNTA N° 578 DEL
15-11-2018



**UNIONE MONTANA “ Spettabile Reggenza dei Sette Comuni”
Piazza Stazione 1 – 36012 ASIAGO (Vicenza)**

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2019 - 2021

1. Premessa

L'articolo 6 comma 2 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” dispone che le pubbliche amministrazioni, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il piano triennale del fabbisogno di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance secondo le linee di indirizzo disposte dall'articolo 6-ter del suddetto D.Lgs. n. 165/2001.

Il comma 3 del citato articolo 6 prevede che ciascuna amministrazione, nella definizione del piano, indica la consistenza della dotazione organica e provvede alla sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo del citato articolo 6-ter, garantendo in ogni caso la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Il successivo comma 4 del citato articolo 6 stabilisce che il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei precedenti commi 2 e 3 ed è approvato secondo le discipline dei rispettivi ordinamenti.

La mancata assunzione dei predetti provvedimenti comporta il divieto per le pubbliche amministrazioni di assumere nuovo personale.

Con decreto 08.05.2018, pubblicato in GU il 27.07.2018, sono entrate in vigore le linee di indirizzo che, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1, del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, costituiscono orientamento per le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei Piani dei fabbisogni del personale.

Nel presente piano si ritiene di stabilire le seguenti modalità attuative:

- determinazione delle facoltà assunzionali secondo la vigente normativa (le unioni montane possono assumere il 100 per cento dei cessati l'anno precedente);
- indicazione del personale da assumere in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

2. La dotazione organica attuale

La dotazione organica dell'Unione montana è stata riapprovata con deliberazione della Giunta n. 52 del 3.08.2017 e risulta dal prospetto sotto riportato:

DOTAZIONE ORGANICA

figura professionale	categ. giuridica	categ. econ. attuale
segretario (ex dirigente) (1)	D3	
Istruttore direttivo amministrativo - contabile(2)	D1	
Istruttore amministrativo	C1	C2
Istruttore amministrativo	C1	C4
Istruttore amministrativo p.time (29/36)	C1	C5
funzionario tecnico (ex dirigente)	D3	
funzionario tecnico (3)	D3	D6
istruttore direttivo tecnico	D1	D2
Istruttore direttivo tecnico	D1	D1
Istruttore direttivo tecnico p.time (18/36)	D1	D2
Istruttore tecnico	C1	C5

- (1) posto ricoperto temporaneamente mediante incarico a sensi dell'art. 5, comma 9 del D.L. 95/2012 e s.m.i.;
- (2) posto scoperto a seguito di cessazione avvenuta nel 2017 la cui copertura è prevista nel 2018;
- (3) cessazione prevista nel corso del 2018: posto da ricoprire nel 2019.

3. Le prospettive di sviluppo dell'Unione montana

La predisposizione del piano triennale del fabbisogno di personale non può prescindere da una analisi, seppur sommaria, delle prospettive di sviluppo dell'Unione montana.

Le prospettive suddette sono legate essenzialmente a due fattori. Il primo è l'attivazione delle funzioni fondamentali in forma associata a seguito del trasferimento da parte dei comuni (di otto comuni sei risultano obbligati a sensi del citato D.L. n. 78/2010). Ciò comporta innanzitutto la volontà politica da parte dei comuni di conferire le funzioni, con la disponibilità di rivedere l'organizzazione del personale in quanto "i dipendenti seguono la funzione". L'attivazione di funzioni fondamentali in forma associata richiede un notevole impegno, con una generale riorganizzazione dell'Ente.

In seconda battuta va sottolineata la volontà di non solo garantire l'attuale politica montana svolta in favore del territorio, ma addirittura di potenziarla aspetto questo legato alle risorse economiche disponibili). In sostanza si tratta di mantenere le due "gambe" che rappresentano il fondamento dell'Unione montana.

La perdita di una sola "gamba" significherebbe un ente svilito del proprio ruolo istituzionale, riducendosi a fotocopia della vecchia Comunità montana senza la gestione associata delle funzioni comunali o a semplice unione di comuni (ex articolo 32 del Tuel n. 267/2000) senza la politica montana in favore del territorio.

A tali aspetti va aggiunta l'opportunità rappresentata dalla qualificazione di Area pilota nell'ambito della strategia di Area Interna, opportunità che potrebbe rivelarsi come una

carta importante per lo sviluppo dell'intero territorio dell'Altopiano.

Un aspetto di particolare importanza è rappresentato dal servizio di Centrale Unica di Committenza svolto per conto dei comuni associati e che rappresenta un particolare impegno per l'Unione montana. La particolarità del servizio ha fatto ritenere opportuna la creazione di una nuova Area funzionale tenuto conto che è richiesta una specifica

struttura operativa, separata dalle altre aree funzionali in ragione del tipo di lavoro svolto e delle modalità operative in vigore che, sulla base delle indicazioni dell'ANAC, prevedono anche la profilazione dei singoli RUP dei comuni all'interno della struttura medesima;

4. Programma di fabbisogno di personale per il triennio 2019 - 2021

Sulla base delle considerazioni esposte nel precedente paragrafo risulta possibile indicare il programma di fabbisogno di personale per il triennio 2019 – 2021, tenendo conto del superamento della dotazione organica come sopra descritta come rigido contenitore, che viene conseguentemente così sintetizzata in relazione agli attuali posti coperti:

cat. C posti n. 4

cat. D posti n. 5 (di cui un posto a part time 18/36)

Inoltre nell'indicazione del fabbisogno di personale devono essere rispettati i seguenti limiti di spesa:

spesa personale anno 2008 (art. 1, c.562 L. n. 296/2006): euro 411.978,96;

spesa lavoro flessibile euro 64.947,82.

Come già sopra evidenziato per l'unione montana vale la disposizione che consente di determinare le facoltà assunzionali prevedendo la possibilità di assumere il 100 per cento dei cessati l'anno precedente).

Programma fabbisogno personale anno 2019

Per l'anno 2019 è prevista l'assunzione di un istruttore tecnico di cat. D a seguito della vacanza del posto che si verificherà nel corso del 2018. L'assunzione dell'istruttore tecnico D viene prevista mediante lo svolgimento delle procedure ordinarie (pubblico concorso preceduto dallo svolgimento delle procedure di mobilità esterna ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e volontaria ai sensi dell'art. 30 del citato D.Lgs. n. 165/2001. In caso di mobilità l'assunzione potrà avvenire sia per la figura di istruttore tecnico, sia per la figura di funzionario tecnico. In ogni caso l'assunzione potrà avvenire previa acquisizione di idonee risorse che ne garantiscano sostenibilità economica.

Nel corso dell'anno viene inoltre prevista la possibilità di stipulare delle convenzioni a sensi dell'articolo 15 del CCNL con altri enti locali al fine di acquisire delle prestazioni di personale per garantire lo svolgimento delle attività dell'ente. Viene altresì prevista la possibilità di attivare dei contratti a sensi del comma 557 dell'articolo 1 della legge n. 311/2014. o altri contratti di collaborazione nelle forme previste dalla legge (segretario Unione montana). Viene infine prevista la possibilità di attivare eventuali procedimenti di mobilità in relazione alle situazioni che possono richiedere l'attivazione di tale istituto.

Infine per l'anno 2019 viene prevista la possibilità di assumere personale a tempo determinato, a sensi delle vigenti disposizioni di legge, per sopperire a necessità urgenti al fine di assicurare il corretto svolgimento dell'attività dell'ente.

La spesa complessiva di personale prevista per l'anno 2019 ammonta ad euro 363.752.89. Potranno inoltre essere assunto eventuale personale qualora nel corso del 2018 si verificassero delle cessazioni non previste. L'assunzione è prevista mediante pubblico concorso, preceduto dalle procedure di mobilità previste dalla legge come sopra indicate.

Programma fabbisogno di personale anno 2020

Per l'anno 2020 non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato in quanto non risultano previste cessazioni nel corso del 2019. Tuttavia, qualora nel corso del 2019 dovessero verificarsi delle cessazioni, vengono previste le relative assunzioni mediante pubblico concorso preceduto dalla procedure di mobilità previste dalla legge.

Nel corso dell'anno viene inoltre prevista la possibilità di stipulare delle convenzioni a sensi dell'articolo 15 del CCNL con altri enti locali al fine di acquisire delle prestazioni di personale per garantire lo svolgimento delle attività dell'ente. Viene altresì prevista la possibilità di attivare dei contratti a sensi del comma 557 dell'articolo 1 della legge n. 311/2014. o altri contratti di collaborazione nelle forme previste dalla legge (segretario Unione montana). Viene infine prevista la possibilità di attivare eventuali procedimenti di mobilità in relazione alle situazioni che possono richiedere l'attivazione di tale istituto.

Infine per l'anno 2020 viene prevista la possibilità di assumere personale a tempo determinato, a sensi delle vigenti disposizioni di legge, per sopperire a necessità urgenti al fine di assicurare il corretto svolgimento dell'attività dell'ente.

La spesa complessiva di personale prevista per l'anno 2020 ammonta ad euro 363.752.89.

Programma fabbisogno di personale anno 2021

Per l'anno 2021 non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato in quanto non risultano previste cessazioni nel corso del 2020. Tuttavia, qualora nel corso del 2020 dovessero verificarsi delle cessazioni, vengono previste le relative assunzioni mediante pubblico concorso preceduto dalla procedure di mobilità previste dalla legge.

Nel corso dell'anno viene inoltre prevista la possibilità di stipulare delle convenzioni a sensi dell'articolo 15 del CCNL con altri enti locali al fine di acquisire delle prestazioni di personale per garantire lo svolgimento delle attività dell'ente. Viene altresì prevista la possibilità di attivare dei contratti a sensi del comma 557 dell'articolo 1 della legge n. 311/2014. o altri contratti di collaborazione nelle forme previste dalla legge (segretario Unione montana). Viene infine prevista la possibilità di attivare eventuali procedimenti di mobilità in relazione alle situazioni che possono richiedere l'attivazione di tale istituto.

Infine per l'anno 2021 viene prevista la possibilità di assumere personale a tempo determinato, a sensi delle vigenti disposizioni di legge, per sopperire a necessità urgenti al fine di assicurare il corretto svolgimento dell'attività dell'ente.

La spesa complessiva di personale prevista per l'anno 2021 ammonta ad euro 363.752.89.

9. Disposizioni finali

Il presente piano triennale è soggetto ad aggiornamento annuale secondo le disposizioni di legge vigenti.

Asiago, 15.11.2018



Responsabile dell'Area Giuridico Amministrativa
Gianni Ceccon

UNIONE MONTANA "SPETTABILE REGGENZA DEI SETTE COMUNI"
sede in Asiago (VI) - cap. 36012

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA

Seduta del 15.11.2018

OGGETTO : Approvazione proposta del piano triennale dei fabbisogni 2019-2021. Verifiche eccedenze. Dotazione organica.

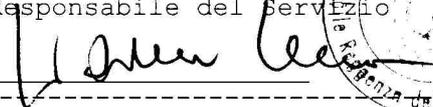
Li, _____

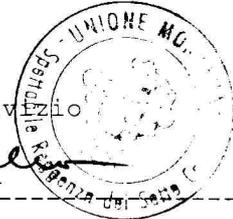
Il Dirigente - Presidente - Assessore

- Vista la proposta di deliberazione e la documentazione di supporto ed istruttoria si esprime:

. in ordine alla regolarità tecnica - parere: **favorevole**
Li, 15/11/2018

Il Responsabile del Servizio





. in ordine alla regolarità contabile - parere:

Cod. Competenza
Cod. _____ Residui
Somma stanziata €. _____
Variazioni in aumento €. _____
Variazioni in diminuzione €. _____
Somme già impegnate €. _____
Somma disponibile €. _____

Somma che dovrà essere impegnata a seguito dell'eventuale provvedimento dell'Organo deliberante: €.

Li, 15/11/2018

Il Responsabile del servizio finanziario





. in ordine alla legittimità - parere: favorevole

Li, 15/11/2018

Il Segretario





Provvvedimento:

Deliberazione n.58

Soggetta invio Capogruppo Consiliari

Trasmessa al Prefetto

Lettera a : _____

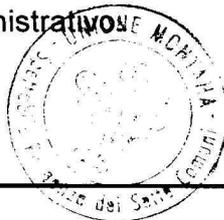
Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f.to Emanuele Munari

IL SEGRETARIO
f.to Gianni Ceccon

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo

Asiago, 7 DIC. 2018



IL SEGRETARIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni da oggi.

Asiago, 7 DIC. 2018



Il Dipendente Incaricato

La Presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio dal 7 DIC. 2018, è divenuta esecutiva il _____ a sensi dell'art. 134 comma 3 del D. L.gvo 267/2000.

Asiago, li _____

Il Segretario dell'Unione Montana
"Spettabile Reggenza 7 Comuni"
Gianni Ceccon

Certifico io sottoscritto Segretario che copia del presente verbale è stato pubblicato all'Albo Pretorio per 15 giorno consecutivi dal 7 DIC. 2018 al _____.

Asiago, li _____

Il Segretario dell'Unione Montana
"Spettabile Reggenza 7 Comuni"
Gianni Ceccon