



COMUNITÀ MONTANA SPETTABILE REGGENZA DEI SETTE COMUNI

Piazzale della Stazione, 1 - 36012 Asiago (VI)
Tel. 0424 462502 - 63700 - Fax 0424 64567
info@reggenza.it - www.reggenza.com
C.F. 84002730244 - P. IVA 00881020242

Asiago,

Prot. n.

DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2013/2015 DI FABBISOGNO DEL PERSONALE (D.LGS. N. 165 /2001, ART. 6)

Premessa

L'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede a carico degli enti la valutazione periodica e comunque a scadenza triennale della consistenza del personale e delle eventuali variazioni delle dotazioni organiche. Le variazioni della dotazione organica sono apportate dall'ente in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27.12.1997, n. 449. La valutazione è svolta sulla base di un documento di programmazione del fabbisogno elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

Il presente documento è finalizzato a supportare l'Amministrazione della Comunità montana nella valutazione della consistenza del personale e nella adozione del programma triennale del fabbisogno del personale a sensi delle disposizioni di legge sopra richiamate.

Nella stesura del presente documento di programmazione si è fatto specifico riferimento al documento di analisi della dotazione organica della Comunità montana e dei carichi di lavoro redatto dal sottoscritto segretario in data 10.04.2013.

La dotazione organica della Comunità montana

L'attuale dotazione organica della Comunità montana viene riassunta nel prospetto sottostante nel quale vengono anche evidenziati i posti ricoperti e i relativi profili economici. La dotazione organica risulta suddivisa in due aree: l'area Amministrativo contabile e l'area Tecnica, ognuna che annovera delle unità di personale. Una figura diversa, prevista dalla legge regionale 19 del 1992 è quella del segretario dell'Ente. Trattasi di figura dirigenziale, attualmente coperta mediante convenzione con la Comunità montana del Brenta per 8 ore settimanali (8/36) dal segretario della suddetta Comunità montana secondo i termini della convenzione stipulata.

Il personale risulta così allocato nelle due aree:

Area	cat. giur.	cat. econ.	posiz. organizz.	resp. area
<u>Area Amministrativo contabile</u>				
Segretario	dirigente (posto ricoperto a scavalco) (1)			
Istruttore Direttivo (2)	D1	D5	si	si
Istruttore	C1	C2	===	==
Istruttore (3)	C1	C5	===	==



Area Tecnica

	scoperto			
Dirigente				
Funzionario (4)	D3	D6	si	si
Istruttore direttivo	D1	D2	si	==
Istruttore direttivo (5)	D1	D2	si	==
Istruttore	C1	C5	===	==
Istruttore	C1	C4	===	==
Istruttore direttivo (6)	D1	D1		

Va osservato che la maggiore presenza di dipendenti nell'area tecnica rispetto a quella amministrativo contabile dipende dal fatto che la Comunità montana, su delega dei propri comuni, gestisce un territorio di particolare ampiezza. Tale gestione in particolare avviene con interventi in diretta amministrazione, mediante proprio personale forestale assunto stagionalmente (mediamente 26 operai di cui due con mansioni impiegatizie, suddivisi in 4 squadre di lavoro).

Alla fine del 2007 è stato collocato a riposo l'istruttore forestale dell'area tecnica che copriva il posto D1 (oggi coperto a tempo determinato da Veronese Laura) con mansioni di tecnico forestale. Nel 2009 inoltre è stato collocato a riposo il segretario della Comunità montana, figura dirigenziale, oggi ricoperta a scavalco da altro segretario di comunità montana -vedasi nota (1) sottoriportata.

Adeguamento della dotazione organica


Come risulta dalla relazione del sottoscritto del 10.04.2013 relativa alla analisi della dotazione organica e dei carichi di lavoro, la stessa dotazione viene ritenuta idonea a consentire l'avvio della nuove attività dell'unione montana in tempi rapidi e senza particolari disservizi. In particolare però si evidenzia che l'Unione montana è titolare delle funzioni proprie della Comunità montana e dovrà quindi continuare a svolgere le funzioni di politica montana attualmente svolte dalla Comunità.

In questa ottica si rende necessario assicurare la completa funzionalità dell'area tecnica con la presenza stabile di una figura forestale che possa assicurare la continuità delle funzioni nel suddetto campo.

Lo stesso responsabile dell'Area Tecnica, in una apposita relazione ha evidenziato la necessità che venga assicurata la copertura del posto di istruttore direttivo presso l'area tecnica (istruttore forestale), figura attualmente ricoperta a tempo determinato.

Il D.L. n. 101 del 31.08 2013 ha stabilito che le pubbliche amministrazioni possono ora assumere a tempo determinato solo per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale. Pertanto non risulta più possibile poter assicurare la copertura della predetta figura con un contratto a tempo determinato e conseguentemente, per assicurare la funzionalità dell'ente, è necessario ora prevedere un soggetto stabile per la copertura della predetta figura della dotazione organica.

-
- (1) dipendente a scavalco per 8 ore settimanali. Segretario cat. giur. D3 cat. econ. D4 pos. org. 16.000,00 ;
 - (2) svolge le funzioni di vice segretario;
 - (3) dipendente part-time 29 ore settimanali;
 - (4) dipendente con attribuzione del compenso di euro 511,05 per mansioni di alta responsabilità;
 - (5) dipendente part-time 18 ore settimanali;
 - (6) dipendente a tempo determinato con scadenza 30.12.2013 e che svolge le funzioni di istruttore direttivo presso l'area tecnica.



Diversamente, la mancata attivazione in questo senso comporterà il blocco dell'attività dell'area tecnica, relativamente alle funzioni di politica montana, aspetto di particolare rilevanza in considerazione della estensione del territorio e della presenza di numerosissime malghe e pascoli di proprietà pubblica.

Il citato D.L. n. 101/2013, all'articolo 4 comma 6, ha previsto la facoltà per le pubbliche amministrazioni, al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e, nel contempo, ridurre il numero dei contratti a termine, di bandire procedure concorsuali, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate esclusivamente a coloro che sono in possesso di specifici requisiti tra i quali l'aver maturato negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando (c.d. stabilizzazione).

Si ritiene che tale possibilità potrebbe essere utilmente utilizzata per assicurare la copertura del posto di istruttore forestale sopra evidenziato. Per altro in tale ipotesi lo stesso articolo 4, comma 9 prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni che nella programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39, comma 1 della legge n. 449/1997 prevedano di effettuare procedure concorsuali a sensi del citato comma 6 dell'articolo 4 del citato D.L. n. 101/2013, possono prorogare, nel rispetto dei vincoli finanziari della normativa vigente in materia, i contratti di lavoro a tempo determinato dei soggetti alle proprie dipendenze fino al completamento o delle procedure concorsuali e comunque non oltre al 31.12.2015.

Con tale ipotesi non risulta necessario un adeguamento della dotazione organica, ma l'adozione del programma triennale del fabbisogno del personale che preveda l'espletamento delle procedure concorsuali al fine di coprire con figura stabile il posto di cui trattasi.

Le condizioni normative per la stabilizzazione del personale

L'analisi della normativa vigente porta ad evidenziare le seguenti condizioni che permettono di procedere di personale:

- a) rideterminazione della dotazione organica a sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e predisposizione del programma triennale del fabbisogno di personale a sensi dell'articolo 39 della L. n. 449/1997 con indicazione dei posti da ricoprire e le relative modalità;
- b) assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza di personale (art. 33, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001);
- c) rapporto tra spesa di personale e spesa corrente inferiore al 50% (art. 76, comma 7 del D.L. n. 112/2008 e s.m.i.);
- d) approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006);
- e) adozione del Piano della Performance (art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009);

Inoltre, non essendo la Comunità montana soggetta ai vincoli del patto di stabilità interno, l'assunzione è possibile solo a condizione che le spese di personale non devono superare quelle dell'anno 2008 e limitatamente alle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nel precedente anno (art. 1, comma 562 legge n. 296/2006).

Infine, nell'ipotesi di procedere mediante stabilizzazione a sensi dell'articolo 4 del D.L. n. 101/2013, deve essere riferita al 50% delle risorse assunzionali relative agli anni 2013,



2014 e 2015 in alternativa a quelle previste dall'articolo 35, comma 3-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Analisi dei vincoli assunzionali

Programma triennale del fabbisogno di personale

E' necessario adottare apposita deliberazione di approvazione del programma triennale del fabbisogno di personale e della determinazione della dotazione organica dell'ente sulla base del presente documento di programmazione.

Assenza di personale in soprannumero o eccedenza

L'ente, con deliberazione della Giunta n. 25 del 10.04.2013, ha provveduto a verificare l'assenza di dipendenti in soprannumero o in eccedenza.

Rapporto tra spesa di personale e spesa corrente

In sede di approvazione del rendiconto della gestione 2012 è stato verificato che il rapporto tra la spesa di personale e quella corrente, riferita all'anno 2012 (ultimo anno disponibile in quanto il 2013 è in corso) è pari al 47,13 % e quindi risulta rispettato il vincolo.

Piano triennale delle azioni positive

E' necessario procedere all'approvazione del piano con apposita deliberazione di Giunta.

Piano della Performance

Con deliberazione della Giunta n. 74 del 26.08.2013 è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2013 – 2015.

Vincolo spesa personale anno 2008

Al presente documento viene allegato un prospetto dal quale emerge che la spesa complessiva del personale risulta inferiore a quella dell'anno 2008 (tenuto conto anche che la spesa per l'assunzione del funzionario forestale non rappresenta una nuova spesa in quanto il posto risulta già coperto con contratto a tempo determinato fin dall'anno 2008).

Cessazioni intervenute dal 2007

La Comunità montana, come già più sopra evidenziato, ha avuto una cessazione il 31.12.2007(profilo giuridico D1) e una successiva cessazione il 31.05.2009 (segretario profilo giuridico: dirigente). Poiché l'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006 stabilisce che l'assunzione di personale deve essere disposta nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro intervenuti nel precedente anno, la Corte dei Conti, Sezione Regionale di controllo per il veneto, con deliberazione n. 403/2012/PAR, ha precisato che, al fine di non comprimere l'autonomia organizzativa dell'ente, il turn over possa essere parametrato alle cessazioni intervenute anche negli anni precedenti.



Risorse assunzionali

Alla presente relazione viene allegato un prospetto relativo alle risorse assunzionali. Dal prospetto suddetto si evidenzia che attivando il processo di stabilizzazione per l'assunzione di un istruttore forestale di categoria D1 viene rispettato il vincolo del 50% delle risorse assunzionali.

Conclusioni

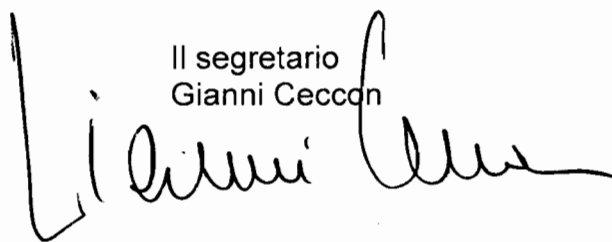
Alla luce di quanto sopra evidenziato si ritiene di proporre l'Amministrazione l'adozione dei seguenti provvedimenti:

- conferma dell'attuale dotazione organica dell'ente: dalla analisi sopra riportata la dotazione dell'ente risulta idonea per le funzioni attualmente svolte (art. 39 della legge n. 449/1997), tenuto conto della necessità di conservare i posti scoperti in funzione dell'imminente trasformazione della Comunità Montana in Unione Montana ;
- adozione del programma triennale del fabbisogno di personale (art. 6 del D.lgs. n. 165/2001): si propone che il programma preveda l'assunzione in pianta stabile della figura dell'istruttore forestale secondo quanto indicato nel presente documento a garanzia del corretto funzionamento dell'ente e tenuto conto comunque dell'impossibilità di concludere altri contratti a tempo determinato.

Si propone altresì che il programma triennale preveda l'assunzione del suddetto istruttore mediante le procedure di stabilizzazione previste dal D.L. n. 101/2013, aspetto questo che permette la proroga del contratto in essere fino alla conclusione delle procedure stesse. In tale ottica si ritiene altresì che non vadano esperite le procedure per la mobilità previste dalle attuali disposizioni di legge (art. 30 e art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001) in quanto le previsioni del D.L. n. 101/2013 sono norme derogative a tali obblighi perché prevedono solo una specifica quota delle risorse assunzionali per la stabilizzazione (la restante quota va quindi riservata ad assunzioni previo espletamento delle procedure di mobilità), le finalità del D.L. n. 101/2013 è quella di favorire la valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto a tempo determinato (a favore dell'ente che avvia le procedure di stabilizzazione solo se ritiene che queste possano procurare dei vantaggi all'ente stesso) ed è prevista la proroga del contratto fino alla conclusione delle procedure al fine di garantire la continuità del servizio con lo stesso dipendente senza interruzioni.

Asiago, 16.10.2013

Il segretario
Gianni Cecon





**COMUNITÀ MONTANA
SPETTABILE REGGENZA DEI SETTE COMUNI**

Piazzale della Stazione, 1 - 36012 Asiago (VI)
Tel. 0424 462502 - 63700 - Fax 0424 64567
info@reggenza.it - www.reggenza.com
C.F. 84002730244 - P. IVA 00881020242

Asiago,

Prot. n.

Relazione sull'incidenza delle spese di personale rispetto alle spese correnti – Anno 2012.

1 - Le spese di personale per l'anno 2012 della Comunità Montana "Spettabile Reggenza dei Sette Comuni" sono determinate come segue:

- stipendi retribuzioni fisse e accessorie	€. 260.500,00
- contributi	€. 70.000,00
- IRAP	€. 22.000,00
- convenzione segretario	€. 15.000,00
	€. 367.500,00-
	€. 15.000,00 servizio di segreteria
Totale	€. 352.500,00

2 – Rispetto agli anni scorsi le spese risultano diminuite a seguito della collocazione a riposo del segretario generale, come risulta dal prospetto seguente:

- spesa complessiva anno 2008	€. 438.686,96
- spesa complessiva anno 2009	€. 405.469,06

3 – le spese correnti previste per l'anno in corso, come risulta del bilancio 2012, ammontano ad €. 762.988,00, a cui vanno detratte €. 15.000,00 (servizio di segreteria).

4 – il rapporto tra spese del personale e spese correnti per l'anno 2012 dà la seguente percentuale:

spese di personale	€. 352.500,00	47,13%
spesa corrente	€. 747.988,00	

5 – l'art.76 del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08 fa divieto di assumere personale agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50% delle spese correnti

6 – La Comunità Montana pertanto per l'anno 2012 può procedere all'assunzione di personale nel rispetto della spesa complessiva sostenuta per il personale nell'anno 2008 (spesa €. 438.686,96)

Asiago, 15/10/2013

Il Responsabile Finanziario
- rag. Celeste Beroncello -



Asiago Conco Enego Foza



Gallio Lusiana Roana Rotzo

COMUNITÀ MONTANA SPETTABILE REGGENZA DEI SETTE COMUNI

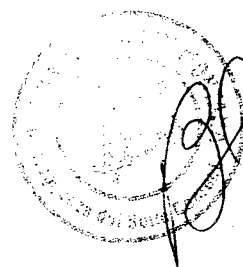
Piazzale della Stazione, 1 - 36012 Asiago (VI)
Tel. 0424 462502 - 63700 - Fax 0424 64567
info@reggenza.it - www.reggenza.com
C.F. 84002730244 - P. IVA 00881020242

Asiago, 15 OTT. 2013

Prot. n.

PROSPETTO ANALITICO PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2013

Categ. economica	Retribuzione	Contributi	irap	Totale	
C4	23.529,09	6.371,68	1.999,97	31.900,74	
D5	30.031,04	7.808,07	2.552,64	40.391,75	
D1	23.102,56	6.006,67	1.963,72	31.072,94	
D6	31.829,59	8.275,69	2.705,52	42.810,80	
C5	19.646,12	5.107,99	1.669,92	26.424,03	
D2	24.234,60	6.301,00	2.059,94	32.595,54	
C5	23.904,40	6.215,14	2.031,87	32.151,42	
C2	21.739,51	5.652,27	1.847,86	29.239,64	
D2	12.117,30	3.150,50	1.029,97	16.297,77	
	210.134,21	54.889,01	17.861,41	282.884,63	282.884,63
Assegni familiari					0,00
Fondo globale retribuzione posizione, risultato, produttività ecc			50.500,00		
Fondo posizione e risultato dirigenza			0,00		
					50.500,00
Contributi relativi alle voci di cui sopra			12.221,00		
Irap voci di cui sopra			4.292,50		
					16.513,50
					349.898,13



700° anniversario di costituzione dell'antica «Federazione dei Sette Comuni» (1310-2010)

Heghe un Lusaan, Genebe un Vüesche, Ghel, Rotz, Robaan: Dîse saint siben Alte Homeün Prudere liben.

Asiago e Lusiana, Enego e Foza, Gallio, Rotzo, Roana. Questi sono i Sette Antichi Comuni, in amore fraterno.

Asiago Conco Enego Foza



Gallio Lusiana Roana Rotzo

COMUNITÀ MONTANA SPETTABILE REGGENZA DEI SETTE COMUNI

Piazzale della Stazione, 1 - 36012 Asiago (VI)
Tel. 0424 462502 - 63700 - Fax 0424 64567
info@reggenza.it - www.reggenza.com
C.F. 84002730244 - P. IVA 00881020242

Asiago, 2013

Prot. n.

segretario generale

retribuzione base	43.310,90		3.609,24
retribuzione di posizione	32.000,00	dal 01/01/2009 al 31/03/2009	2.666,67
retribuzione di posizione	44.000,00	dal 01/04/2009	3.666,67

gennaio	6.275,91
febbraio	6.275,91
marzo	6.275,91
aprile	7.275,91
maggio	7.275,91
giugno	7.275,91
luglio	7.275,91
agosto	7.275,91
settembre	7.275,91
ottobre	7.275,91
novembre	7.275,91
dicembre	7.275,91
	84.310,90

	retribuzione	contributi	totale	50,00%
	84.310,90	29.997,82	114.308,72	57.154,36
				<u>15.000,00</u> segretario in convenzione
				42.154,36 capacità finanziaria assunzionale
inpdap	23,80			
inadel	2,88			
inail	0,40			
irap	8,50			
	<u>35,58</u>			



700° anniversario di costituzione dell'antica «Federazione dei Sette Comuni» (1310-2010)

Sleghe un Lusaan, Genebe un Vüesche, Gheb, Rotz, Robaan. Disce saint siben Alte Homeiin Prudere liben.

Asiago e Lusiana, Enego e Foza, Gallio, Rotzo, Roana. Questi sono i Sette Antichi Comuni, in amore fraterno.