



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

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA
N. 10 DEL 19-02-2020

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2020.

L'anno duemilaventi il giorno diciannove del mese di febbraio, alle ore 15:30, presso la sede dell'Unione Montana, convocata dal Presidente, si è riunita la Giunta dell'Unione, con l'intervento dei Signori:

Munari Emanuele	PRESIDENTE	Presente
Corradin Antonella	ASSESSORE	Assente
Magnabosco Elisabetta	ASSESSORE	Presente
Rigoni Diego	ASSESSORE	Presente

Assume la presidenza Munari Emanuele in qualità di PRESIDENTE, assistito dal Segretario Taibi Giuseppe. Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita i membri della Giunta a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.

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 rilevinano 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”*;

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 € 411.986,96 (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);

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;

Vista 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;

Ritenuto pertanto procedere all'aggiornamento del predetto piano approvando conseguentemente la proposta del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022

Dato atto che la previsione di spesa del personale per il triennio 2020 – 2022 ammonta a:

- Per l'anno 2020 euro 343.402,43= così composti:

TOTALE COSTO PERSONALE	263.402,43	
Oneri riflessi	58.500,00	
Irap	21.500,00	
TOTALE GENERALE COSTO DEL PERSONALE	343.402,43	

- Per l'anno 2021 euro 347.697,43= così composti:

TOTALE COSTO PERSONALE	267.697,43	
Oneri riflessi	58.500,00	
Irap	21.500,00	
TOTALE GENERALE COSTO DEL PERSONALE	347.697,43	

- Per l'anno 2022 euro 347.697,43 così composti:

TOTALE COSTO PERSONALE	267.697,43	
Oneri riflessi	58.500,00	
Irap	21.500,00	
TOTALE GENERALE COSTO DEL PERSONALE	347.697,43	

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 2020:

Numero cessazioni	Anno cessazione	Categoria Giuridica di accesso	Stipendio Tabellare €	13ma Mensilità €	Oneri riflessi	IRAP	IMPORTO ANNUO €
1	2018	D3	25.275,11	2.297,74	7.687,31	2.343,69	37.603,85
1	2019	C1	20.344,07	1.695,34	5.990,31	1.873,35	29.903,07
1	2019	C1	20.344,07	1.695,34	5.990,31	1.873,35	29.903,07
TOT. N. 3							
BUDGET 2020 (100% delle cessazioni a.p. 2018 e 2019)							97.410,00

Previsione budget 2021:

Numero cessazioni	Anno cessazione	Categoria Giuridica di accesso	Stipendio Tabellare €	13ma Mensilità €	Oneri riflessi	IRAP	IMPORTO ANNUO €
TOT. N.							
BUDGET 2021 (100% delle cessazioni a.p. 2020)							

Previsione budget 2022:

Numero cessazioni	Anno cessazione	Categoria Giuridica di accesso	Stipendio Tabellare €	13ma Mensilità €	Oneri riflessi	IRAP	IMPORTO ANNUO €
TOT. N.							

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 2019 e prevede di rispettarli anche per l'anno 2020;
- 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 2019/2021 con deliberazione di Giunta n. 26 in data 20.03.2019;
- ha approvato il bilancio di previsione 2019-2020-2021 e il rendiconto 2018 e ha provveduto all'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;

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;

Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti;

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 2020/2022, allegato alla presente deliberazione quale sua parte integrante che prevede la copertura dei posti a seguito di cessazione intervenuta negli anni precedenti, come segue:

2020: Cat. C - n. 2 posti assunzione a seguito di cessazioni del 2019 previa attivazione delle procedure di mobilità obbligatoria (art. 34/bis del D.Lgs.165/2001) e subordinatamente alla acquisizione di idonee risorse che ne garantiscano la sostenibilità economica.

2020: Cat. D - n.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 subordinatamente alla acquisizione di idonee risorse che ne garantiscano la sostenibilità economica.

2021: assunzione a seguito di eventuali cessazioni del 2020 attualmente non previste con le modalità riportate per l'anno 2020

2022: assunzione a seguito di eventuali cessazioni del 2021 attualmente non previste con le modalità riportate per l'anno 2021

3. Di dare atto che la dotazione organica dell'Unione Montana 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 2020 – 2022 come segue:
 - euro 343.402,43 per l'anno 2020
 - euro 347.697,43 per l'anno 2021
 - euro 347.697,43 per l'anno 2022
 6. di provvedere ad eventuali assunzioni di personale nel corso del triennio 2020-2022 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 (spesa lavoro flessibile anno 2009)
 7. Di dare atto che relativamente all'attuazione della Strategia Aree Interne scheda intervento n. 20 "Attività a supporto del monitoraggio e della rendicontazione della Strategia" (finanziamento di Euro 187.000,00) si prevede il reclutamento/individuazione di figure idonee mediante assunzione a tempo determinato e/o altra forma prevista dalla legislazione vigente precisando che la spesa è finanziata dalle risorse della Legge di Stabilità per Euro 140.000,00 (Attività di supporto gestione APQ, coordinamento, monitoraggio attuazione strategia, report periodici, animazione, assistenza alla rendicontazione") ripartita in tre anni (quota annua Euro 46.666,66) e "Costi personale" per Euro 40.000,00 (quota annua 13.333,34);
 8. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.
 9. 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.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Munari Emanuele



IL SEGRETARIO
Taibi Giuseppe