



**UNIONE DEI COMUNI MONTANI "COLLINE DEL FIORE"**  
COMPRENDE I COMUNI DI PITIGLIANO MANCIANO SORANO

VIA UGOLINI, 83 – 58017 PITIGLIANO (GR)

**COPIA**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA ESECUTIVA**

Verbale n. 69 del 25-11-2021.

**Oggetto:** Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 . Piano assunzionale anno 2022..

L'anno **duemilaventuno** e questo di **venticinque** del mese di **novembre** alle ore **19:00** in Pitigliano nella Sala delle adunanze posta nella Sede dell'Unione dei Comuni, si è riunita la Giunta Esecutiva per trattare i punti all'ordine del giorno. Presiede l'adunanza la Sig.ra **Giovanni Gentili - Presidente**.

Componente	Qualifica	Presenza	Voto
Gentili Giovanni	Presidente	Presente	Favorevole
Morini Mirco	Assessore	Presente	Favorevole
Vanni Pierandrea	Assessore	Presente	Favorevole

Presenti **3** - Assenti **0**

Favorevoli **3** - Contrari **0** - Astenuti **0**

Partecipa la sottoscritta Dr.ssa **Ombretta Tosi, Segretario** dell'Unione dei Comuni incaricata della redazione del verbale.

Il Presidente, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

*Il Presidente*

**F.to Giovanni Gentili**

*Il Segretario*

**F.to Ombretta Tosi**

*Copia conforme all'originale per uso amministrativo*

*Il Segretario*

**Ombretta Tosi**

**Certificato di pubblicazione**

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio On Line nel sito istituzionale dell'ente ai sensi dell'art.32 L.69/2009 e s.m.

dal **26-11-2021**

al **11-12-2021**

al n. **650**

del Registro delle Pubblicazioni

*Il Segretario*

**F.to Ombretta Tosi**

## Proposta di deliberazione n° 69 del 23-11-2021.

Ufficio Proponente: GESTIONE RISORSE UMANE.

Oggetto : Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 . Piano assunzionale anno 2022..

**Visto** l'art. 39 della legge n. 449/1997, c.d. legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

**Visto** l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

**Preso atto** che:

- 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'allegato 1 alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in 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 dei principi di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e ss.mm.ii;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché dalle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

**Visto** il D.Lgs. n. 75/2017 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (c.d. "Decreto Madia");

**Richiamato** altresì 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;

**Considerato** che sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica ha perduto la centralità come strumento di programmazione rispetto al programma del fabbisogno;

**Considerato** che con il Decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 173 del 27.08.2018, nei quali la dotazione organica va espressa in termini finanziari, oltre che programmatici. Essa rappresenta infatti un "costo potenziale" che deve essere quantificato in relazione alle figure esistenti e da reclutare, e poi confrontato con il limite finanziario che per gli enti locali è dato dal tetto alle spese di personale previste dall'art. 1 comma 562 della legge 296/2006;

**Considerato**, pertanto, che l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al

regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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;

**Visto** l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge Stabilità 2012) il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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;

**Visto** l'art 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (Legge finanziaria per l'anno 2007) e successive modificazioni;

**Precisato e ricordato** che in caso di violazione dell'obbligo di riduzione della spesa di personale scatta il divieto di assunzione (comma 557-ter);

**Visto** l'art. 33 comma 2 del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 nel quale si prevede una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale dei Comuni, con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

**Vista** la Deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 4 del 14 aprile 2021 avente ad oggetto l'applicabilità dell'intervenuta normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni del personale alle Unioni di Comuni;

**Preso atto** che la Sez. Autonomie enuncia i seguenti principi di diritto:

- l'art. 33 comma 2 del DL 34/2019 e il DM 17 marzo 2020 non si applicano alle Unioni di Comuni;
- le facoltà di assunzione delle Unioni dei Comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 208/2015 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;
- i vincoli applicabili alla spesa di personale delle Unioni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati dalle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG;

**Considerato** che le nuove regole assunzionali di cui all'art. 33 hanno riflessi anche sull'istituto della mobilità tra Enti che, prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina normativa era considerata neutrale;

**Richiamata**, altresì, la circolare sul decreto del Ministero per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, secondo la quale la disposizione di cui all'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 secondo cui *"le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over"*, è riconducibile esclusivamente alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turn-over, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria;

**Vista** la circolare del 13 maggio 2020 esplicitativa del decreto interministeriale del 17 marzo 2020 ha inequivocabilmente chiarito il principio in base al quale *"...le amministrazioni di altri comparti, nonché le province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Quanto precede bal fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica"*.

**Vista** la nota del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 45220 del 13.03.2021 del 13.03.2021 che, con ulteriore approfondimento del tema in esame ha chiarito, tra l'altro, che: *"La neutralità finanziaria è garantita solo qualora le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità siano soggette a regime limitativo assunzionale da turn over, per cui l'ente che riceve personale tramite procedure di mobilità non imputa gli oneri di tali nuovi ingressi alla quota di assunzioni normativamente prevista, mentre l'ente che cede personale non considera la cessazione per mobilità come equipara a quelle fisiologicamente derivanti da collocamento a riposo....Nel caso, invece, di un regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può considerarsi neutrale e a livello finanziario, venendo meno i presupposti che ne giustificano la neutralità in ragione del diverso meccanismo del turn over..."*;

**Vista** in ultimo la nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato n. 25401 del 24.09.2021 con la quale, in risposta ad una richiesta di parere in merito ai trasferimenti di personale per mobilità tra enti locali, ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, con particolare riguardo al corretto inquadramento dei passaggi diretti per mobilità tra Unioni di Comuni e Comuni dispone quanto segue: *“nel caso in cui le Unioni di Comuni acquisiscano personale in mobilità dai Comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa fondata sul nuovo criterio della sostenibilità finanziaria, le stesse non potranno considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali, con applicazione di analogo criterio nei casi, peraltro di natura eccezionale, di passaggio in mobilità dalle Unioni di Comuni ai Comuni”*;

**Preso atto**, dunque, che la mobilità di personale da Unione ad un Ente assoggettato alla nuova disciplina della sostenibilità finanziaria libera risorse da destinare alle assunzioni analogamente ad una cessazione per pensionamento;

**Ravvisata** la necessità di adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, 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 alla luce di tutto quanto sopra esposto le facoltà di assunzione delle Unioni dei Comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 208/2015 a mente del quale *“A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente”*, rispettando il tetto di spesa per la componente spesa di personale nell'anno 2008;

**Evidenziato:**

- che a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del d.l. 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del d.l. 4/2019, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- che a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione n. 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito, altresì, il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui (resti cessazioni non utilizzati) ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

**Preso atto** che al fine di effettuare assunzioni occorre verificare ed attestare il rispetto dei seguenti vincoli di natura finanziaria ed amministrativa, in quanto dalla carenza dei presupposti di cui appresso discende la sanzione del divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale;

**Considerato**, per quanto attiene alle condizioni ed ai vincoli preliminari alle assunzioni, che l'ente ha rispettato gli stessi, come di seguito riassunto:

- ha approvato il bilancio di previsione 2021/2023 con deliberazioni di Consiglio n. 6 del 26.02.2021 ed è in corso di approvazione il bilancio di previsione per il triennio 2022/2024;
- ha approvato il rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2020 con deliberazione di Consiglio n. 11 del 28.05.2021;
- è stato altresì rispettato il termine previsto dall'art. 13 della legge n. 196/2009 per l'invio dei suddetti documenti contabili alla BDAP entro il termine di trenta giorni dalla loro approvazione;
- ha adottato il PEG con deliberazione di Giunta n. 24 del 11.03.2021;
- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio, ex art. 1, comma 723, della legge 208/2015 e art. 1, comma 466, della legge 232/2016 e trasmesso la relativa certificazione alla Ragioneria Generale dello Stato;
- ha adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 con deliberazione di Giunta n. 63 del 18.11.2021;
- ha effettuato la prescritta ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, con delibera di Giunta n. 62 del 18.11.2021;
- ha adottato il piano delle performance con deliberazione di Giunta n. 45 del 01.07.2021;
- ha adempiuto agli obblighi in materia di certificazione dei crediti, previsti dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89;

- ha rispettato la copertura minima prevista ai sensi della legge 12 marzo 1999 n. 68 in materia di assunzione delle categorie protette (disabili);
- non è strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario;

**Considerato** inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (o al solo anno 2008);

**Rilevato** a tal fine che il limite di cui all'art. 1, c. 562 della L. 296/2006 relativo all'anno 2008 è pari a €. 1.081.194,12, dal quale deve essere decurtata la somma di €. 188.377,00 relativa al costo equivalente al personale trasferito alla Regione Toscana, come risulta dalla Relazione dell'organo di revisione allegata al Rendiconto di Gestione anno 2020 e da quelle degli anni precedenti;

**Rilevato** che il costo totale per il personale, determinato con gli stesso criteri, previsto per l'anno 2022, complessivo e comprensivo di tutte le nuove assunzioni programmate per l'anno 2022 stesso, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile o convenzionato (come risulta dalla tabella unita al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale All. "B") ammonta a complessivi €. **604.233,81** e pertanto, rientra ampiamente entro il limite di cui alla L. 296/2006;

**Richiamato** il precedente Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023, approvato con deliberazione di G.E. n. 12 del 05.02.2021;

**Dato atto** che l'UCM ha dato attuazione parzialmente alla suddetta programmazione ed ha assunto nell'anno 2021 le seguenti unità di personale:

- n. 1 unità di personale con profilo di Istruttore Amministrativo contabile, cat. C, posizione economica C1, con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, mediante scorrimento della graduatoria valida in possesso dell'Ente, con decorrenza 01.03.2021;

**Dato atto** che nell'anno 2021 si sono verificate le seguenti cessazioni di personale:

- n. 1 unità di personale con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato con profilo di Collaboratore Professionale, cat. B, posizione economica B7, con decorrenza 01.02.2021;
- n. 4 unità di personale con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato con profilo di Collaboratore Professionale, cat. B, posizione economica B8, con decorrenza 01.03.2021 (n. 1 unità), 04.11.2021 (n. 2 unità) e 13.11.2021 (n. 1 unità);

**Rilevato altresì** che:

- con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 71 del 25.11.2020 è stato rilasciato il nulla osta definitivo alla mobilità del dipendente Sig. Fabio Fiochini con qualifica di Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D, posizione economica D2 addetto al Servizio di VIA/VAS – Vincolo Paesaggistico, con decorrenza 14.12.2020;
- che già nel piano assunzionale 2021/2023 è stata prevista la copertura del suddetto posto vacante mediante concorso pubblico;
- che ad oggi la posizione è stata ricoperta mediante la stipula di convenzioni ex art. 1, comma 557 Legge 311/2004 con i dipendenti dei Comuni di Pitigliano (cat. D - incarico per massimo n. 12 ore settimanali mediante l'istituto dello "scavalco d'ecedenza") e Manciano (cat. C - incarico per massimo n. 12 ore settimanali mediante l'istituto dello "scavalco condiviso"), giuste deliberazioni di G.E. n. 9 e 10 del 5.02.2021, prorogate con successive deliberazioni di G.E. 49 e 50 del 05.08.2021 ed ulteriormente prorogata per il dipendente del Comune di Manciano in forza della deliberazione di GE del Comune di Manciano n. 170 del 16/11/2021 in attesa di essere formalizzata dall'UCM;
- che le suddette convenzioni avranno pertanto scadenza alla data del 05.05.2022 per la categoria D, e 31.07.2022 per la categoria C;

**Ravvisata**, pertanto, la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, al fine di garantire la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con le mutate esigenze strutturali ed organizzative dell'Ente;

**Considerata** ancora la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. N. 165/2001 e s.m.i.;

**Valutato** il fabbisogno di personale per le diverse strutture organizzative e per i vari profili professionali e categorie di inquadramento secondo i principi organizzativi di cui all'art. 1, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e secondo i criteri generali riguardanti l'organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001;

**Evidenziato** che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 è stata elaborata tenendo conto delle valutazioni e delle richieste formulate dai Responsabili apicali dell'Ente, valutate e, parzialmente, accolte dall'amministrazione sulla base delle valutazioni espresse in ordine alle prioritarie esigenze di copertura dei posti vacanti, della verifica delle possibilità assunzionali consentite e della disponibilità di spesa prevista in bilancio, il tutto in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente di cui al Dup per il triennio 2022/2024;

**Considerato** che, alla luce delle richieste formulate dai Responsabili e delle esigenze organizzative dell'Ente, si rende necessario aggiornare il fabbisogno complessivo dell'Ente, come da prospetto allegato alla presente per costituirne parte integrante, dalla quale si evince la vacanza delle seguenti posizioni:

- n. 2 unità con profilo di Istruttore Tecnico, cat. C, posizione economica C1, da collocare rispettivamente all'Ufficio Tecnico e Forestazione e all'Ufficio Vincolo Idrogeologico Forestale;
- n. 1 unità con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico presso l'Ufficio Vincolo Paesaggistico/VIA/Vas;

**Considerato** che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nell'anno precedente, che liberano risorse per €. 162.514,52, oltre ai resti assunzionali del quinquennio precedente, inteso in senso dinamico, nonché la capacità di bilancio, consentono l'adozione del presente programma di reclutamento, come da prospetto Allegato "A":

#### **Anno 2022:**

- ➔ assunzione di n. 1 unità di personale con qualifica di Istruttore Tecnico, cat. C, posizione economica C1, a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare al Settore Tecnico, mediante concorso pubblico per titoli ed esami o per soli esami, previo esperimento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 con decorrenza 01.03.2022;
- ➔ si demanda ad una valutazione futura, in ordine alla sussistenza della copertura economico-finanziaria, l'assunzione della seconda unità di personale con il medesimo profilo, da assegnare al Settore Tecnico, mediante lo scorrimento della graduatoria di merito del medesimo concorso;
- ➔ si demanda altresì ad una successiva valutazione le modalità di copertura del posto vacante di Istruttore Direttivo Tecnico presso l'Ufficio Paesaggistico/Via/Vas, in considerazione del fatto che attualmente sono in essere n. 2 Convenzioni con i Comuni di Pitigliano e Manciano per l'affidamento di incarichi ex art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, con scadenza rispettivamente al 05.05.2022 e 31.07.2022;
- ➔ non è prevista l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibile nel triennio considerato.

**Anno 2023:** nessuna previsione;

**Anno 2024:** nessuna previsione;

**Rilevato**, dunque, che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 è inferiore ai limiti di legge;

**Dato atto** che il presente programma del fabbisogno del personale 2022-2024 è riferito esclusivamente al personale dell'Unione derivato dalla soppressa Comunità Montana Colline del Fiora e successive assunzioni a tempo indeterminato operate direttamente dall'Unione dei Comuni;

**Considerato** che l'Ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

**Dato atto** che l'art. 11-bis comma 2 del D.L. 135/2018 ha introdotto la possibilità, per i Comuni senza dirigenza, di incrementare le risorse destinate a finanziare le retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di P.O. senza tener conto delle limitazioni al salario accessorio i cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, purchè tali incrementi siano imputati alle quote assunzionali disponibili;

**Considerato** che la scrivente Amministrazione si riserva la facoltà di incrementare, con successiva deliberazione, l'importo complessivo del fondo per le P.O., a valere sui margini assunzionali;

**Richiamato** l'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che, 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 e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**Vista** l'attestazione resa dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

**Visti** i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dai responsabili dei servizi interessati ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

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

**Richiamato** altresì il CCNL vigente;

**Visto** lo Statuto dell'Ente;

## **DELIBERA**

- **di richiamare** le premesse al presente provvedimento che ne costituiscono parte integrante e sostanziale;
- **di approvare**, come in effetti approva, il fabbisogno del personale dell'Unione dei Comuni Montani Colline del Fiora per il triennio 2022-2023-2024 che costituisce la dotazione organica della Unione dei Comuni per il personale dipendente direttamente della stessa dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006, prevedendo le seguenti assunzioni:

### **ANNO 2022**

- Assunzione mediante procedura concorsuale, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.L.gs n. 165/2001, senza previa effettuazione della mobilità volontaria ex art. 30 comma 2 bis del D.L.gs. n. 165/2001 ai sensi della modifica introdotta dalla Legge n. 56/2019, di n. 1 istruttore tecnico a tempo pieno ed indeterminato di categoria giuridica C – posizione economica C1 per il servizio tecnico, già inserito nel Piano Triennale Fabbisogno di Personale 2021/2023 per l'annualità 2021 e che viene riproposto nel 2022, anno in cui si svolgeranno le procedure concorsuali per l'assunzione con decorrenza 01.03.2022;

- di demandare ad una successiva valutazione, in ordine alla sussistenza della copertura finanziaria, l'assunzione di n. 1 ulteriore unità a tempo pieno ed indeterminato con il medesimo profilo di Istruttore Tecnico da assegnare al Servizio Tecnico, mediante scorrimento della graduatoria valida presso l'Ente, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.L.gs n. 165/2001;

- di demandare ad una successiva valutazione, in ordine alla sussistenza della copertura finanziaria, l'assunzione di n. 1 istruttore direttivo tecnico a tempo pieno ed indeterminato di categoria giuridica D – posizione economica D1 da assegnare al Servizio Vincolo Paesaggistico/VIA/Vas (attualmente ricoperto mediante n. 2 incarichi ex art. 1, comma 557, L. 311/2004), già inserito nel Piano Triennale Fabbisogno di Personale 2021/2023 per l'annualità 2021, mediante concorso pubblico o utilizzo di graduatorie valide in possesso di altri Enti, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.L.gs n. 165/2001;

- non è prevista l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibile nel triennio considerato.

**ANNO 2023/2024:** nessuna previsione;

- **di dare atto** che la dotazione organica del personale dipendente di questo Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 562 della L. 296/2006 e s.m.i., è pari ad €. 1.081.194,12, che va ridotta di € 188.377,00 per la decurtazione del costo del personale trasferito alla R.T. per effetto della assunzione diretta della funzione "Agricoltura e P.S.R.;
- **di dare atto** che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- **di dare atto** che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- **di dare atto** che i costi del personale per l'anno 2022, decurtati dalle fattispecie di spesa non apprezzabili ai fini del computo, previsti nel Bilancio di Previsione e comprensive delle assunzioni di personale previste per il medesimo anno risultano essere pari a € 604.233,81 (cfr. ALL. B);

- **di approvare** l'allegata dotazione organica, intesa come consistenza dei dipendenti in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (All. A);
- **di approvare** l'allegato organigramma (All. "C") che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti;
- **dare atto** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale 2022/2024 in corso di approvazione;
- **di stabilire** che i provvedimenti di assunzione, con i relativi impegni di spesa, saranno adottati nel rispetto della normativa vigente sull'accesso del pubblico impiego, con determinazioni delle P.O., in considerazione che il presente atto ha efficacia autorizzativa dell'attivazione delle procedure, naturalmente sperando preventivamente i percorsi di mobilità obbligatoria (art. 34 D.Lgs. 267/2000) e, previa verifica delle necessarie disponibilità di bilancio;
- **di autorizzare** per il triennio in esame le eventuali assunzioni flessibili e a tempo determinato programmate, necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spese di personale e di lavoro flessibile, autorizzando, altresì, previa modifica del presente atto, le assunzioni flessibili e a tempo determinato che si dovessero rendere analogamente necessarie nel corso del triennio;
- **di precisare** che la programmazione triennale potrà essere rivista e aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze strutturali, nel rispetto delle limitazioni e dei vincoli derivanti dalle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa di personale nonché in relazione ad eventuali necessità di dover effettuare assunzioni per esigenze straordinarie o temporanee degli uffici, queste ultime, nel rispetto, altresì, della normativa vigente in tema di lavoro flessibile;
- **di fornire** l'indirizzo al Responsabile del Servizio Personale di procedere alle assunzioni di cui sopra;
- **di pubblicare** il presente Piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente";
- **di trasmettere** il presente Piano alla ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n.-75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- **di trasmettere** copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS.

Il sottoscritto **Emanuela Rosi** in qualità di Responsabile del Servizio GESTIONE RISORSE UMANE in data 23-11-2021 esprime parere Favorevole di regolarità tecnica (Art. 49 D.Lgs. 18/08/2000 n. 267)

F.to Il Responsabile del Servizio

Il sottoscritto **Giulia Micci** in qualità di Responsabile del Servizio Gestione Bilancio in data 23-11-2021 esprime parere Favorevole di regolarità contabile (Art. 49 D.Lgs. 18/08/2000 n. 267)

F.to Il Responsabile del Servizio

## **La Giunta Esecutiva**

Vista la proposta di deliberazione avanti riportata;  
Dato atto che sulla medesima sono stati espressi i pareri di cui al d. lgs. 18/08/2000 n. 267  
Con voti unanimi espressi nei modi e forme di legge

### **Delibera**

di approvare in ogni sua parte la proposta di deliberazione di cui sopra  
che qui si intende integralmente riportata.  
*successivamente ...*

## **la Giunta Esecutiva**

con separata votazione

### **Delibera**