



**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. 12 del 05-02-2021.

**Oggetto:** Adozione Piano triennale del fabbisogno triennale del personale e Dotazione organica per il triennio 2021-2023.

L'anno **duemilaventuno** e questo di **cinque** del mese di **febbraio** alle ore **11:15** 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 **Pierandrea Vanni - Presidente**.

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

*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 **05-02-2021**

al **20-02-2021**

al n. **46** del Registro delle Pubblicazioni

*Il Segretario*

**F.to Ombretta Tosi**

## Proposta di deliberazione n° 11 del 02-02-2021.

Ufficio Proponente: GESTIONE RISORSE UMANE.

Oggetto : Adozione Piano triennale del fabbisogno triennale del personale e Dotazione organica per il triennio 2021-2023.

**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;

**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;

**Cosiderato** 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;

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

**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;

**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);

**Dato atto** che il 2018 è stato l'ultimo anno in cui si applicava la disciplina temporanea in materia di limiti del turn-over, introdotta, per il triennio 2016/2018 dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014; pertanto, per gli Enti Locali sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente e potranno procedere alle assunzioni nel medesimo anno in cui il dipendente è cessato dal servizio;

**Viste** le disposizioni e i parametri in materia di spesa e vincoli per le assunzioni di personale per gli enti non sottoposti al patto di stabilità come le Unioni dei Comuni, per cui è possibile esercitare le facoltà assunzionali previste dall'art. 1, comma 562 della Legge 27/12/2006 n. 296 (100% della spesa annua dei cessati più resti derivanti dal precedente triennio art. 1 comma 229 Legge 208/2015) 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;

**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 Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Lombardia n. 109/2020 in cui si evince che le regole assunzionali introdotte dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 per i Comuni, si applicano anche alle Unioni dei Comuni;

**Richiamato** il Decreto del 17 marzo 2020, avente ad oggetto "Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con il quale si dispone la normativa di dettaglio in merito alle nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali;

**Preso atto** che prima di procedere al calcolo delle facoltà assunzionali è necessario individuare il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde per l'Unione dei comuni corrisponde alla percentuale del 27 %;

**Rilevato** che per l'anno 2021, il parametro di spesa di personale su entrate correnti, come da ultimo consuntivo approvato, risulta essere pari al 17,93 % e che pertanto l'Unione dei Comuni si pone al di sotto del primo "valore soglia" (pari al 27%) secondo la classificazione indicata dal DM all'articolo 4, tabella 1- (Allegato B);

**Appurato** che il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato;

**Rilevato che** secondo l'art. 4 c. 2 del citato decreto "*i Comuni che si collocano al di sotto del valore di cui al c. 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del c. 1 di ciascuna fascia demografica*";

**Preso atto** inoltre che l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 al comma 1 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si trovino al di sotto della fascia inferiore, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale riportato nella tabella 2 del DPCM;

**Considerato** pertanto che, allo scopo di definire l'incremento massimo annuo di spesa dal 2020 al 2024, occorre moltiplicare la spesa di personale anno 2018 per le % in tabella 2 del DPCM in base alla fascia demografica (ente in fascia F);

**Richiamato** altresì il comma 2 del citato DPCM il quale stabilisce che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali della tabella 2, fermo restando il limite del valore soglia massimo di cui all'art. 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica;

**Ritenuto** pertanto che per gli enti virtuosi il margine complessivo di incremento sia determinato dalla somma dell'incremento di spesa di personale 2018 come da tabella 2 e dalla capacità assunzionale residua maturata fino al 2020;

**Verificato** che l'ente in applicazione della nuova normativa ha capacità assunzionale come da sopra riportata tabella, collocandosi tra i comuni con % inferiore al valore soglia (ente virtuoso) in grado di sfruttare tutta la capacità assunzionale data dal DPCM;

**Considerato** inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora 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 2008), valore che è possibile incrementare fino alla spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica (nel caso dell'UCM: 27%), con la gradualità di cui alla tabella 2;

**Rilevato** a tal fine che il valore della spesa di personale relativo al 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, e che la spesa di personale può essere pertanto incrementata fino a €. 1.025.276,34;

**Rilevato dunque** che in base alla tabella 2 è possibile effettuare, oltre alle assunzioni consentite dal previgente sistema del turnover (utilizzando sino al 2024 anche le facoltà assunzionali residue per i 5 anni antecedenti il 2020), per il 2021 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 16% della spesa di personale 2018, per una disponibilità complessiva di €. 261.208,61;

**Dato atto:**

- che a decorrere dall'anno 2015, il comma 31 – quinquies dell'art. 14 del D.L. 78/2010 stabilisce che nell'ambito dei processi associativi obbligatori delle funzioni fondamentali dei comuni di cui ai commi 28 e seguenti del D.L. stesso le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in materia cumulate fra gli Enti coinvolti garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e la invarianza della spesa complessivamente considerata;
- che il personale comunale utilizzato mediante l'istituto del distacco dell'Unione rimane a carico degli organici dei Comuni medesimi ed il trattamento economico è corrisposto per intero dagli stessi compresi istituti salario accessorio;
- che da quanto sopra, per il momento, e sino a diversa decisione degli organi competenti dell'Unione tale unità di personale dei Comuni è impiegata presso l'Unione solo dal lato funzionale, rimanendo inalterata la collocazione nelle Piante organiche dei rispettivi Comuni, nonché l'inquadramento ed il trattamento economico; conseguentemente l'Unione ed i Comuni devono approvare ognuno il proprio piano assunzioni e fabbisogno triennale personale;
- che il presente programma del fabbisogno del personale 2021-2023 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;

**Vista** la deliberazione n. 9 del 04.02.2020 ad oggetto: "Approvazione programma del fabbisogno triennale del personale relativo al triennio 2020-2022. Modifica del piano occupazionale 2020.", nonché le successive deliberazioni n. 29 del 30.03.2020 e n. 48 del 23.07.2020 aventi ad oggetto la modifica del precedente piano adottato, le quali prevedevano l'assunzione delle seguenti unità di personale:

- n. 2 unità con profilo di Istruttore Amministrativo contabile cat. C;
- n. 1 unità con profilo di Istruttore Tecnico contabile cat. C, poi trasformato in n. 1 unità con profilo di Istruttore Amministrativo contabile cat. C;
- n. 1 unità con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile cat. D;
- n. 1 assunzione a tempo determinato e parziale, per esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, per n. 20 ore settimanali di un "Istruttore Amministrativo" – Categoria C1, per la durata di mesi sei, prorogabili, da destinare all'ufficio protocollo;
- nessuna assunzione a tempo indeterminato per gli anni 2021-2022;

**Dato atto** che l'UCM ha dato attuazione parzialmente alla suddetta programmazione ed ha assunto nell'anno 2020 le seguenti unità di personale

- n. 2 unità a tempo pieno ed indeterminato con profilo di Istruttore Amministrativo contabile, cat. C, posizione economica C1, mediante concorso pubblico per soli esami;
- n. 1 unità a tempo pieno ed indeterminato con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo contabile, cat. D, posizione economica D1, mediante scorrimento di graduatoria valida di altro Ente;

**Dato atto** che nell'anno 2020 si sono verificate le seguenti cessazioni di personale:

- n. 1 unità a tempo pieno ed indeterminato con profilo di Istruttore Amministrativo contabile, cat. C, posizione economica C2;
- n. 1 unità a tempo pieno ed indeterminato con profilo di Collaboratore Amministrativo, cat. B, posizione economica B7;
- n. 1 unità a tempo pieno ed indeterminato con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile, cat. D, posizione economica D1;

**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 Fiocchini con qualifica di Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D, posizione economica D2 addetto al Servizio di VIA/VAS – Vincolo Paesaggistico, con decorrenza 14.12.2020; giuridico ed economico in essere nell'ente di provenienza;

**Richiamato** l'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, il quale ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria;

**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;

**Preso atto** che la deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia n. 109/2020 ritiene applicabili le regole assunzionali introdotte dal nuovo decreto anche alle Unioni dei Comuni, ancorché non espressamente menzionate nel testo, in considerazione che il d.lgs. 267/2000 "*richiama il regime vincolistico in materia di personale e indica, come finalità specifica dell'Unione, la realizzazione di progressivi risparmi di spesa in materia di personale, come effetto di specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e rigorosa programmazione dei fabbisogni*". Poiché la nuova disciplina introduce una "diversa modalità di computazione dello spazio assunzionale dell'Ente", con il che "essa sostituisce la normazione preesistente", la conseguenza che deve essere tratta - a parere della Corte - è che la disciplina deve essere ritenuta estensibile anche alle Unioni di Comuni, alle quali vanno applicate sia le disposizioni restrittive sia quelle di ampliamento delle capacità assunzionali;

**Ritenuto** pertanto che, in ossequio alla suddetta lettura estensiva, alle Unioni dei Comuni vada applicata la medesima disciplina delle facoltà assunzionali ancorata alla sostenibilità finanziaria e, pertanto della mobilità in uscita;

**Considerato**, dunque che la mobilità in parola determina una cessazione per l'UCM che, pertanto, potrà tenerne conto ai fini di nuove assunzioni, secondo le vigenti disposizioni in materia;

**Evidenziato**, che nell'anno 2021 matureranno il diritto a pensione le seguenti unità di personale:

- n. 1 unità con profilo di operaio specializzato cat B, pos. ec. B7, assegnato all'ufficio segreteria e protocollo, con decorrenza 01.02.2021;
- n. 1 unità con profilo di Collaboratore Amministrativo cat B, pos. ec. B8, assegnato all'ufficio segreteria e protocollo, con decorrenza 01.03.2021;
- n. 3 unità con profilo di operaio specializzato cat B, pos. ec. B8;

**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 2021/2023 è stata elaborata tenendo conto delle valutazioni e delle richieste formulate dai Responsabili apicali dell'Ente, valutate ed 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 2021/2023;

**Preso atto** pertanto che si rende necessaria l'assunzione delle seguenti unità di personale:

- n. 2 unità a tempo pieno ed indeterminato con profilo di Istruttore Tecnico, cat. C, posizione economica C1;
- n. 1 unità a tempo pieno ed indeterminato con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D, posizione economica D1 – Servizio VIA VAS Vincolo Paesaggistico;
- n. 1 unità a tempo pieno ed indeterminato con profilo di Istruttore Amministrativo contabile, cat. C, posizione economica C1;

**Considerato** che per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale si ritiene necessario, per il Servizio Segreteria e Protocollo, prorogare il contratto di somministrazione per la durata di n. 1 mese nelle forme e per quanto applicabile alla Pubblica Amministrazione, in attesa che si verifichi il turn over del dipendente assegnato al medesimo ufficio;

**Dato atto** che con deliberazione di G.E. n. 48 del 23.07.2020 è stato erroneamente individuato il limite di spesa per lavoro flessibile, non considerando la spesa effettivamente sostenuta per tale tipologia contrattuale nell'anno 2009;

**Individuato**, pertanto, il limite di spesa per lavoro flessibile nella misura di €. 71.561,04 pari alla spesa sostenuta dall'UCM, per le stesse tipologie di lavoro, nell'anno 2009;

**Evidenziato** che la previsione di spesa relativa alla predetta assunzione di personale a tempo determinato, per l'anno 2021, rientra nel limite di spesa di cui all'art. 1, comma 562 L. 27 dicembre 2006, n. 296 e ss.mm.;

**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;

**Considerato** che il margine assunzionale, maturato con le cessazioni intervenute nel quinquennio precedente (di cui all'allegato "C"), inteso in senso dinamico, consente l'adozione del presente programma di reclutamento, come da prospetto Allegato "D" - nuova Dotazione Organica;

**Valutato** pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, di approvare la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

**Dato atto** che l'UCM Colline del Fiora è Ente pubblico soggetto ai vincoli di spesa del personale di cui all'art. 1, comma 562 della Legge Finanziaria 2007;

**Ravvisata**, pertanto, la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, 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;

**Verificati** i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, e atteso in proposito che questo Ente:

- ha approvato il bilancio di previsione 2020/2022 con deliberazioni di Consiglio n. 5 del 24.04.2020 ed è in corso di approvazione il bilancio di previsione per il triennio 2021/2023;
- ha approvato il rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2019 con deliberazione di Consiglio n. 12 del 20.07.2020;
- 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 in via provvisoria il PEG con deliberazione di Giunta n. 8 del 15.01.2021;
- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio anno 2020 e trasmesso la relativa certificazione alla Ragioneria Generale dello Stato;
- ha adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023 con deliberazione di Giunta n. 7 del 12.01.2021;
- 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. 6 del 12.01.2021;
- ha adottato il piano delle performance con deliberazione di Giunta n. 75 in data 15.11.2019;
- 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, così come risulta dal rendiconto della gestione per l'esercizio 2020;

**Considerato** inoltre che, ai sensi dell'art. 1, c. 562 legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore dell'anno 2008;

**Rilevato** dunque che il limite di cui all'art. 1, c. 562 della L. 296/2006 relativo all'anno 2008 è pari ad € 1.081.194,12, come risulta dalla Relazione dell'organo di revisione allegata al Rendiconto di Gestione anno 2019 e da quelle degli anni precedenti, e che il costo totale per il personale, determinato con gli stessi criteri, previsto per l'anno 2021, complessivo e comprensivo di tutte le nuove assunzioni programmate per l'anno 2021 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 costituire parte integrante e sostanziale All. "A") ammonta a complessivi € 746.710,06 per una disponibilità teorica di € 334.484,06 da ridurre di €

188.377,00 relativi al costo equivalente al personale trasferito alla Regione Toscana per una disponibilità residua libera di € 146.107,06;

**Preso atto** che, come risulta dall'allegato B) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale per l'anno 2021, in applicazione delle nuove regole dettate dal D.L. 34/2019 ammonta ad €. 261.202,82, comprensivi dei resti assunzionali del quinquennio antecedente che risultano pari ad €. 146.093,62 (come da allegato B);

**Evidenziato** che il programma assunzionale relativo all'anno 2021 comporta una spesa complessiva pari ad €. 128.074,68 comprensiva di oneri previdenziali ed IRAP;

**Evidenziato** inoltre che, qualora si dovesse ritenere applicabile alle Unioni dei Comuni la previgente disciplina di cui all'art. 1, comma 562 della L. 296/2006 e all'art. 1 comma 229 Legge 208/2015, e non il nuovo calcolo basato sulla sostenibilità finanziaria, l'UCM nell'anno 2021 avrebbe la capacità assunzionale per far fronte a tutte le nuove assunzioni previste in quanto le cessazioni intervenute nell'anno precedente sono pari ad €. 129.121,78 ed i resti assunzionali del quinquennio ammontano ad €. 146.093,63 ;

**Ritenuto** pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni del personale per il triennio 2021-2023, approvando il nuovo schema di dotazione organica dell'Unione dei Comuni Colline del Fiora (Allegato D);

**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**

1. **di richiamare** le premesse al presente provvedimento che ne costituiscono parte integrante e sostanziale;
2. **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.;
3. **di dare atto** che i costi del personale per l'anno 2021, decurtati dalle fattispecie di spesa non apprezzabili ai fini del computo, previsti nel Bilancio di Previsione risultano essere pari a €. 747.610,06 e rientrano nei limiti di quelli sostenuti nel 2008, in conformità all'art. 1 comma 562 L. 296/2006 e dal D.L. n. 78/2010;
4. **di prendere atto** che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del primo "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, precisamente nella percentuale del 17,93% e pertanto di ricalcolare in € 1.025.276,34 il limite di spesa di personale attualmente valido per l'UCM Colline del Fiora (allegato B);
5. **di dare atto** che, in applicazione degli artt. 4 e 5 del DPCM 17 marzo 2020, la spesa di personale per l'anno 2021 può essere aumentata sino ad €. 115.109,15, e che a detta somma è possibile aggiungere i resti del quinquennio che precede quantificati in €. 146.093,63;
6. **di dare atto** che la capacità assunzionale complessiva per l'anno 2021, data dall'incremento di spesa massimo previsto dalla tab. 2 e dai resti assunzionali del quinquennio, ammonta ad €. 261.202,82;
7. **di dare atto** che il presente piano, per l'anno 2021, prevede assunzioni per complessivi €. 128.074,68, comprensivi di oneri previdenziali ed IRAP;
8. **di approvare**, come in effetti approva, il fabbisogno del personale dell'Unione dei Comuni Montani Colline del Fiora per il triennio 2021-2022-2023 nel contingente di cui all'allegato "D" al presente atto 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;
9. **di approvare** il PROGRAMMA ASSUNZIONALE 2021/2023 come di seguito:

Anno	Unità	Categoria	Posizione economica	Profilo	Regime orario	Procedura di reclutamento
2021	1	C	C1	Istruttore Amministrativo	100 %	Mobilità già esperita. Scorrimento graduatorie valide, concorso pubblico
2021	2	C	C1	Istruttore Tecnico	100 %	Mobilità obbligatoria, scorrimento graduatorie valide, concorso pubblico
2021	1	D	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	100 %	Mobilità obbligatoria, scorrimento graduatorie valide, concorso pubblico
2022 2023	Nessuna previsione					

10. **di revocare** la deliberazione di G.E. n. 48 del 23.07.2020 nella parte in cui procedeva all'individuazione del limite di spesa per lavoro flessibile attivabile dall'UCM;
11. **di dare atto** pertanto che il limite di spesa è quello sostenuto nel 2009 pari ad €. ....
12. **di disporre**, per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale, la proroga del contratto di somministrazione relativo al personale addetto al servizio protocollo con qualifica di Istruttore Amministrativo contabile cat C, per la durata di n. 1 mese nelle forme e per quanto applicabile alla Pubblica Amministrazione, in attesa che si verifichi il turn over del dipendente assegnato al medesimo ufficio;
13. **di approvare** più nel dettaglio il PTFP per il triennio 2021/2023 come da allegato A,B,C,D:
  - A) spesa di personale triennio 2020/2022;
  - B) calcolo capacità assunzionale, previsione dei costi assunzioni e cessazioni triennio 2020/2022;
  - C) dotazione organica 2020/2022;
  - D) calcolo resti assunzionali
14. **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);
15. **di dare atto** che l'Unione dei Comuni Montani Colline del Fiora non si trova in situazione di ente strutturalmente deficitario come risulta da apposita tabella allegata al rendiconto della gestione relativo all'esercizio 2018 ai sensi dell'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000;
16. **di dare atto** che nella Unione non si registrano né condizioni di sovrannumero del personale in servizio né condizioni di eccedenza del personale stesso come certificate nella deliberazione della Giunta n. 6 del 12.01.2021;
17. **di 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 2021/2023 in corso di approvazione;
18. **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 volontaria, previa verifica delle necessarie disponibilità di bilancio;
19. **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 ed 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;
20. **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;
21. **di fornire** l'indirizzo al Responsabile del Servizio Personale di procedere alle assunzioni di cui sopra;
22. **di pubblicare** il presente Piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente";
23. **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;



24. **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 04-02-2021 esprime parere Favorevole di regolarità tecnica (Art. 49 D.Lgs. 18/08/2000 n. 267)

F.to Il Responsabile del Servizio

Il sottoscritto **Ombretta Tosi** in qualità di Responsabile del Servizio Gestione Bilancio in data 04-02-2021 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**