

UNIONE DEI COMUNI MONTANI

"MAIELLA ORIENTALE-VERDE AVENTINO"

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

Numero 55 del 04-12-2018

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2019/2021.

L'anno **duemiladiciotto**, il giorno **quattro** del mese di **dicembre**, alle ore **09:08**, nella sala delle adunanze del Comune di Palena, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta dell'Unione dei Comuni Montani "Maiella Orientale – Verde Aventino".

Presiede l'adunanza **CLAUDIO D'EMILIO** nella sua qualità di Presidente dell'Unione.

D'EMILIO CLAUDIO	PRESIDENTE UNIONE	P
DE VITIS CAROLINA	ASSESSORE	A
DI MARTINO MARCELLO	ASSESSORE	P
SCHINA ANDREA	ASSESSORE	P

Risultano presenti n. 3 e assenti n. 1.

Con l'assistenza del SEGRETARIO UNIONE **Dott.ssa Tambasco Floriana**, il PRESIDENTE UNIONE, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Premesso che sulla proposta relativa alla presente deliberazione sono stati richiesti i pareri dei Responsabili ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, come di seguito riportati:

PARERE in ordine alla **Regolarita' tecnica: Favorevole**

IL RESPONSABILE
F.to Dott.ssa Floriana Tambasco

PARERE in ordine alla **Regolarità contabile: Favorevole**

IL RESPONSABILE
F.to Antonio Nino Carozza

LA GIUNTA DELL'UNIONE

Visto l'art. 6 del d.lgs 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017 il quale prevede, fra l'altro, che: "(... omissis ...) 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonchè con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, e' approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, e' approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, e' assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.) (... omissis ...)".

Dato atto che con D.M. 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica sono state adottate, ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001, le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 del 27.07.2018.

Rilevato che le suindicate linee guida prevedono che nel Piano dei fabbisogni la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

Visto l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 il quale prevede che "... In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo (...) Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati".

Dato atto che le linee di indirizzo prevedono che "la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente".

Visti, altresì,

- l'articolo 91, commi 1 e 2, del Testo Unico degli Enti Locali, secondo cui 1. "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n°68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n°449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.";

- l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n°165, che impedisce alle amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale del personale per la verifica di eventuali situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Ritenuto, pertanto, di dover procedere all'approvazione della programmazione del Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2019/2020 in attuazione delle disposizioni contenute nel d.lgs. 75/2017 e delle linee guida approvate con DM 8 maggio 2018.

Visto l'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n°90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n°114, e successive modificazioni, a decorrere dall'anno 2018, prevede che:

"(...) La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura (...) del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 e' consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e' abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al

fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.”

Richiamate:

- la deliberazione n° 2 del 03.01.2018 di rideterminazione della dotazione organica;
- la propria precedente deliberazione n° 53 del 04.12.2018 con la quale che si è proceduto alla verifica della presenza di dipendenti in soprannumero e in eccedenza, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo 30.3.2001 n°165 e che dalla ricognizione effettuata persiste una situazione di carenza di personale.

Dato atto:

- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. 267/2000;
- che l'Ente non è soggetto all'obbligo delle assunzioni di categorie protette di cui alla l. 68/1999;
- che l'Ente ha approvato il Piano Triennale delle Azioni positive in materia di pari opportunità triennio 2019/2020 (G. U. n. 54 del 04.12.2018);
- che nell'anno 2018 sono stati rispettati i vincoli di finanza pubblica;
- che in base al bilancio 2018/2020 approvato con delibera di Consiglio dell'Unione n. 3 del 15.03.2018 e successive variazioni l'Ente rispetta per il triennio 2018/2020 i vincoli di finanza pubblica.

Visto il parere dell'Organo di revisione contabile contenuto nel verbale n. 38 del 03.12.2018 che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

Vista la preventiva informazione alle OO.SS. inviata tramite nota n. 12645 del 03.12.2018;

Visiti i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel, dal Responsabile del settore risorse umane in merito alla legittimità tecnica dell'atto e dal Responsabile del settore finanze in merito al rispetto dei limiti finanziari e di bilancio;

Visti:

- il D.Lgs. 165/2001 nel testo vigente "Testo unico del pubblico impiego";
- il D L.gs. 267/2000 e ss.mm.ii. "Ordinamento degli Enti Locali";
- lo Statuto dell'Unione vigente;
- il Regolamento degli uffici e dei servizi vigente.

Con votazione unanime favorevole, espressa nei modi e forme di legge,

DELIBERA

1. Di approvare il Piano del Fabbisogno del Personale 2019/2020, redatto secondo le disposizioni contenute nel d.lgs. 75/2017 e delle linee guida approvate con DM 8 maggio 2018, che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale.
2. Di dare atto che la programmazione del fabbisogno del personale è conforme alle disposizioni normative sui limiti di spesa di personale e in materia di assunzioni, come si evince dall'allegato Piano.

3. Di pubblicare il presente Piano sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" nell'ambito della "dotazione organica ed il costo del personale con lavoro a tempo indeterminato.
4. Di trasmettere, il presente Piano, entro 30 gg. dalla sua adozione alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO.

Successivamente, con separata ed unanime votazione favorevole, resa nei modi e forme di legge,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, c. 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Unione dei Comuni Montani

MAIELLA ORIENTALE – VERDE AVENTINO

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

TRIENNIO 2019/2021

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA UNIONE N. 54 DEL 04.12.2018

1. Premesse

Il Presente PIANO viene approvato in attuazione delle disposizioni contenute nel **decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75**, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) "... 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" (art.6 comma 2); b) "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente" (art.6, comma 3) e nell'osservanza delle "**Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA**" adottate con **Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 8 maggio 2018** pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018 le quali prevedono che "nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge".

Nel presente PIANO, pertanto, si partirà dalla quantificazione della **spesa potenziale massima** consentita dalla legislazione vigente.

Si procederà, quindi, alla **quantificazione in termini finanziari della dotazione organica teorica** (ultima dotazione organica approvata) riconducendo l'articolazione della dotazione in oneri finanziari teorici corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria sulla base dei valori adeguati al CCNL delle Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 e si verificherà la compatibilità di tale quantificazione con la spesa potenziale massima. Al solo fine di verificare se la spesa della dotazione organica risulti eccedente rispetto al limite della spesa complessiva posta quale limite dalle attuali disposizioni legislative, il valore ottenuto verrà integrato con la spesa per rapporti di lavoro flessibile, dei fondi del trattamento accessorio, del fondo straordinario, del valore a bilancio del salario accessorio corrisposto alle P.O. ed altre spese di personale sostenute dall'Ente.

Successivamente, al fine di quantificare le possibilità assunzionali dell'Ente nel triennio 2019/2021 al netto di quelle già effettuate e la loro compatibilità con la spesa potenziale massima si procederà alla quantificazione in termini finanziari della dotazione organica con personale in servizio alla data di approvazione del presente piano.

Questa attività di quantificazione dei limiti di spesa e di verifica del rispetto degli stessi è propedeutica alla programmazione delle assunzioni, programmazione che dovrà tener conto dei limiti di spesa suindicati (spesa potenziale massima e quantificazione finanziaria della dotazione organica) nonché della facoltà assunzionali che si svilupperanno in ciascun anno preso in considerazione dalla programmazione in virtù delle cessazioni verificatesi e delle disposizioni normative in materia.

Il PIANO vero e proprio, perciò, oltre a definire le figure professionali da acquisire a tempo indeterminato con terra, per ciascun anno preso in considerazione, anche la verifica dei vincoli finanziari sulla base della programmazione effettuata.

2. Determinazione spesa potenziale massima

L'Unione è stata istituita, ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 267/2000, per adempiere all'obbligo di gestione associata delle funzioni ai sensi dell'art. 14 del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, e successive modificazioni, e dell'art. 23 del DL 90/2014 convertito in Legge 114/2014 e che alla stessa è stato conferito l'esercizio delle seguenti funzioni fondamentali:

- I. organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo (art.14 comma 27 lett. a) D.L. 78/2010) ;
- II. organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale (art.14 comma 27 lett. b) D.L. 78/2010);
- III. catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente (art. 14 comma 27 lett. c) D.L. 78/2010);
- IV. la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale (art.14 comma 27 lett. d) D.L. 78/2010);
- V. attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi (art.14 comma 27 lett. e) D.L. 78/2010);
- VI. l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi (art.14 comma 27 lett. f) D.L. 78/2010);
- VII. progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'art. 118, quarto comma della Costituzione (art. 14 comma 27 lett. g D.L. 78/2010);
- VIII. edilizia scolastica, per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici (art.14 comma 27 lett. h) D.L. 78/2010);
- IX. polizia municipale e polizia amministrativa locale (art.14 comma 27 lett. i) D.L. 78/2010);
- X. servizi in materia statistica (art.14 comma 27 lett. l-bis) D.L. 78/2010).

L'art. 32 comma 5 del D. Lgs. 267/2000 nella vigente formulazione, il quale prevede che *"...Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale"*.

L'importo di spesa di personale dell'Unione al momento della costituzione, per assicurare le funzioni ad essa conferite e sulla base della dotazione organica, era pari ad **€ 805.671,58** (di cui 651.000,34 a titolo di stipendi e indennità di posizioni organizzative e il restante 154.671,24 per salario accessorio e fondo straordinario). Il limite di spesa così calcolato è comunque inferiore alla *"somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti"* poiché contempla solo la spesa di personale sostenuta direttamente dall'Unione per lo

svolgimento delle funzioni conferite e non altre spese di personale sostenute dai comuni (es. lavoro flessibile, segretario comunale, ecc.) al momento della costituzione.

3. Quantificazione in termini finanziari della dotazione organica teorica

L'ultima dotazione organica è stata approvata con Delibera di Giunta dell'Unione n. 2 del 03.01.2018.

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI Part-Time	POSTI VACANTI Tempo pieno	TOTALE Posti vacanti
Dirigenti	0	0			0	0	0
D3		0			0	0	0
D1	3	4 al 50%	7	3	3	1	4
C	5	9 al 50% 1 al 66%	15	11	3	1	4
B3	2	1 al 33%	3	2	0	1	1
B1	1		1	1	0	0	0
A1	0	0	0	0	0	1	1
TOTALI	11	11	26	17	6	4	10

Il prospetto che segue riporta la trasformazione in valore finanziario della suindicata dotazione organica considerando il totale dei posti previsti nella stessa (occupati+vacanti).

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	3	2,00	5,00	119.900,46	34.387,45	10.191,54	599,50	165.078,96
C	5	4,50	9,50	209.374,39	60.048,57	17.796,82	1.046,87	288.266,66
		0,66		14.546,01	4.171,80	1.236,41	72,73	20.026,95
B3	2	0,33	2,33	48.120,21	13.800,88	4.090,22	1.058,64	67.069,95
B1	1	0,00	1,00	19.536,91	5.603,19	1.660,64	429,81	27.230,54
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	11,00	7,49	17,83	411.477,98	118.011,88	34.975,63	3.207,56	567.673,05

L'attuale dotazione organica teorica è comunque inferiore all'importo di spesa di personale per stipendi sostenuta dall'Unione al momento della costituzione.

Al solo fine di verificare se la spesa di personale nel complesso, sulla base della spesa della dotazione organica teorica, risulti eccedente rispetto al limite della spesa complessiva posta quale limite dalle attuali disposizioni legislative è necessario integrare il valore ottenuto con la spesa per altri rapporti di lavoro flessibile, con i fondi del trattamento accessorio e dello straordinario, ecc.

	Importo		CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti (1)						
Fondo dipendenti	36.832,54		8.766,14	3.130,77	390,42	49.119,88
P.O. e A.P. a bilancio	43.475,16		10.347,09	3.695,39	460,84	57.978,47
Straordinario	22.444,00		5.341,67	1.907,74	237,91	29.931,32
TOTALE	102.751,70		24.454,90	8.733,89	1.089,17	137.029,67

PRIMA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	567.673,05
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	137.029,67
ALTRE SPESE DI PERSONALE	46.334,85
TOTALE	751.037,57
TOTALE SOGGETTO A LIMITE (A)	751.037,57
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B)	805.761,58
(A-B)<0	-54.724,01

4. Quantificazione in termini finanziari della dotazione organica con personale in servizio alla data di approvazione del presente piano.

La spesa di personale in servizio, sommata a quella delle facoltà assunzionali, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, infatti la programmazione del fabbisogno del personale dovrà tener conto dei limiti di spesa suindicati (spesa potenziale massima e quantificazione finanziaria della dotazione organica) nonché della facoltà assunzionali che si svilupperanno in ciascun anno preso in considerazione dalla programmazione in virtù delle cessazioni verificatesi e delle disposizioni normative in materia. Ciò al fine di garantire che la spesa sostenuta al momento dell'approvazione del piano del fabbisogno e quella che si va a programmare con tale atto non superi i limiti normativamente imposti.

Di seguito, pertanto, si riporta la quantificazione in termini finanziari della dotazione organica effettiva al momento dell'approvazione del piano.

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI	IRAP (2)	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	0	1,50	1,50	35.970,14	10.316,24	3.057,46	179,85	49.523,69
C	4	2,50	6,50	143.256,16	41.085,87	12.176,77	716,28	197.235,08
		0,66	0,66	14.546,01	4.171,80	1.236,41	72,73	20.026,95
B3	1	0,33	1,33	27.467,76	7.877,75	2.334,76	604,29	38.284,56
B1	1	0,00	1,00	19.536,91	5.603,19	1.660,64	429,81	27.230,54
A1		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	6,00	4,99	10,99	240.776,98	69.054,84	20.466,04	2.002,96	332.300,82

Analogamente, a quanto verificato a livello teorico (par. 3), per verificare il rispetto del limite della spesa complessiva posta quale limite dalle attuali disposizioni legislative è necessario integrare il valore ottenuto con la spesa per altri rapporti di lavoro flessibile, con i fondi del trattamento accessorio e dello straordinario, ecc. al momento dell'approvazione del piano.

	Importo		CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Fondo dipendenti	36.832,54	8.766,14	3.130,77	390,42	49.119,88	
P.O. e A.P. a bilancio	43.475,16	10.347,09	3.695,39	460,84	57.978,47	
Straordinario	22.444,00	5.341,67	1.907,74	237,91	29.931,32	
TOTALE	102.751,70	24.454,90	8.733,89	1.089,17	137.029,67	

SECONDA VERIFICA DI CONTROLLO CON LIMITE DI SPESA

SPESA PERSONALE OCCUPATO	332.300,82
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	137.029,67
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	46.334,85
TOTALE	515.665,34

SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013	805.761,58
---------------------------------	------------

(A-B)<0	- 290096,24
---------	-------------

5. Capacità assunzionale a legislazione vigente.

L'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n°90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n°114, e successive modificazioni, a decorrere dall'anno 2018, prevede che:
 "(...) La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura (...) del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 e' consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile: è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e' abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

La legge n°208 del 28.12.2015 prevede All'art. 1 comma 229 che : "229. 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 nonchè 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**".

Rilevato che i Comuni aderenti cedono i turn-over all'Unione, alla quale sono state conferite tutte le funzioni fondamentali.

Di seguito si riporta tabella con i resti assunzionali ancora utilizzabili al netto di tutte le assunzioni programmate nel 2018.

COMUNE	CESSAZIONE	BUDGET (con oneri)	BUDGET UTILIZZATO	BUDGET RESIDUO
Palena	C5 – Anno 2017	€ 31.434,28	€ 23.980,06	€ 7.454,22
Totali		€ 31.434,28	€ 23.980,06	€ 7.454,22
Taranta Peligna	B4 – Anno 2017 - Mobilità	€ 26.548,59	/	€ 26.548,59

6. Aggiornamento Programmazione triennale 2018/2020

SPESA PERSONALE OCCUPATO	332.300,82
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	137.029,67
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	46.334,85
TOTALE	515.665,34

CAPACITA' ASSUNZIONALE TEMPO INDET.	
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013	805.761,58

(A+B-C)<0	-236.979,53
-----------	-------------

Richiamata la deliberazione di Giunta dell'Unione n. 52 del 04.12.2018 con la quale si è provveduto a rilevare, con esito negativo, la presenza di eventuali situazioni di eccedenza di personale.

Considerati i turn-over utilizzabili, si prevede, nonostante le vacanze in dotazione organica, il seguente piano assunzionale per il periodo 2019-2021:

Anno 2019 Nessuna Assunzione

Anno 2020 Nessuna Assunzione

Anno 2021 Nessuna Assunzione

Del che si è redatto il presente verbale, approvato e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
F.to CLAUDIO D'EMILIO

IL SEGRETARIO UNIONE
F.to Dott.ssa Floriana Tambasco

Il sottoscritto Segretario dell'Unione, visti gli atti d'Ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del TUEL;

	IL SEGRETARIO UNIONE
	F.to Dott.ssa Floriana Tambasco

Il sottoscritto Responsabile Albo Pretorio, visti gli atti d'Ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line dell'Unione il 06-12-2018 al n.723, per rimanervi quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art.124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Palena, 06-12-2018	IL RESPONSABILE ALBO PRETORIO
	F.to Giovanni Chiaverini

La presente deliberazione è copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Palena, 06-12-2018	IL SEGRETARIO UNIONE
	Dott.ssa Floriana Tambasco

