

## Programmazione triennale del fabbisogno di personale

(D. Lgs. n. 75/2017 – Linee guida Dipartimento Funzione pubblica in fase di conseguimento dell'efficacia, per quanto non vincolanti per gli enti locali)

Premesso che:

- l'art. 2 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- l'art. 4 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D. Lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

- l'art. 89 del D. Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;*

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Dato atto che il decreto 75/2017 ha particolarmente innovato in materia di programmazione del personale, sostituendo al sistema delle dotazioni organiche quello del piano triennale dei fabbisogni, da intendersi come somma dei “posti coperti” con il “personale assumibile”, costituendo così la dotazione necessaria all'ente per lo svolgimento delle funzioni; tali piani del fabbisogno di personale devono essere redatti sulla base di linee di indirizzo definite con decreti di natura non regolamentare (articolo 6-ter, introdotto dal D. Lgs. 75/2017);

Dato atto, in merito alle Linee guida della Funzione pubblica sulla programmazione di personale, che l'ANCI ha recentemente chiarito che le stesse non hanno natura regolamentare, ma costituiscono un orientamento, in quanto è sempre salvaguardata l'autonomia organizzativa garantita dal Tuel. Pertanto, per le autonomie territoriali, nonostante la revisione dell'impostazione della dotazione organica, conservano efficacia le disposizioni di legge che contengono limitazioni alle spese di personale o ai budget assunzionali; l'Anci conferma quindi che le linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa. Per quanto concerne la decorrenza dell'applicabilità (facoltativa), l'Anci richiama il principio del tempus regit actum, secondo il quale, gli atti approvati prima dell'entrata in vigore dell'atto di indirizzo ministeriale conservano la loro efficacia. In pratica, gli effetti delle Linee Guida si vedranno con la programmazione 2019-2021;

Dato atto che già con riferimento al pregresso esercizio finanziario si è provveduto a declinare la programmazione di personale secondo le citate linee di indirizzo;

Considerato che stanti i vincoli di finanza pubblica e di bilancio dell'ente nonostante le carenze non risulta possibile integrare la dotazione di personale;

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente che così si dettagliano:

- Contenimento della spesa di personale;
- Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- Lavoro flessibile;
- Procedure di stabilizzazione;
- Progressioni verticali;

## **A) RIDUZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE**

### A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
---	--

### A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

Ricordato che il valore di riferimento da rispettare è quello della spesa di personale del 2008, come da tabella agli atti;

Dato atto che questo ente, con 288 abitanti, dovrebbe disporre di 1 dipendente ogni 59 abitanti (D.M. 10.04.2017), e dunque di almeno 5 dipendenti; ebbene, i dipendenti attualmente di ruolo sono 3; dall'agosto 2016, la convenzione di segreteria è passata a quattro Comuni (di cui uno con oltre 3.000 abitanti e con attribuzione di funzioni gestionali al segretario, e uno con oltre 10.000 abitanti); il servizio tecnico è svolto per qualche ora alla settimana da tecnico di altra P.A. in regime di articolo 1 comma 557 legge 311/2004.

Per contro gli adempimenti sono tali (stante anche l'ampio orario di apertura al pubblico della struttura, nonché la gestione da parte delle impiegate di Melle, sia nel periodo 2014-2015, sia nel periodo 2017-2018, anche del Comune di Valmala per assenza del 100% del personale di quest'ultimo ente), che risulta impossibile ormai provvedere a tutto.

Dato atto che tale situazione costituisce di fatto "forza maggiore", impeditiva ormai di assicurare la garanzia del disbrigo di pratiche amministrative e adempimenti tecnici nella loro integralità; il Comune opera in costante criticità ed emergenza, con costante rischio di non poter assolvere alle funzioni, anche per servizi a tutela costituzionale.

## **B) FACOLTÀ ASSUNZIONALI**

Questo ente, < 1000 abitanti, può ancora avvalersi della sostituzione integrale al 100% a decorrere dall'anno successivo alle eventuali cessazioni. Non ha personale di polizia municipale né ce l'aveva nel 2016 per cui non può avvalersi delle disposizioni del c.d. "decreto sicurezza".

Al momento non risultano però previste cessazioni.

## **C) LAVORO FLESSIBILE**

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D. L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Richiamata la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del D. L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D. L. 90/2014;

Richiamata la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l’utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall’art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall’art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell’ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”*;

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D. L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Richiamato il nuovo *comma 2*, dell’articolo 36, del D. Lgs. 165/2001 – come modificato dall’art. 9 del D. Lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga.

Dato atto, inoltre, di quanto segue:

- unico rapporto di lavoro a tempo determinato esistente: ufficio tecnico comunale, consistente in un tecnico dipendente di altra P.A. in rapporto con il Comune di Melle ai sensi art. 1 comma 557 legge 311/2004 per alcune ore alla settimana. Tale servizio (salve future diverse determinazioni nell’ambito della costituenda Unione di Comuni) è indispensabile per questo Ente e non diversamente fungibile. Trattasi di spesa assolutamente indispensabile pena la non operatività del servizio tecnico (che non dispone di altro personale);
- senza la presenza di un tecnico, si andrebbe a pregiudicare la funzionalità stessa dei servizi istituzionali e di rilievo costituzionale ed essenziale (adempimenti in ordine a viabilità, ambiente, patrimonio, opere pubbliche, edilizia ed urbanistica); vedasi anche sul punto, Corte dei Conti Campania, fascicolo istruttorio n. 2012/03026: *“... in conclusione si evince che le norme statali che fissano limiti alla spesa delle Regioni e degli Enti locali, pur se riconosciute nell’ambito dei principi fondamentali di contenimento della finanza pubblica, non possono comprimere i diritti infungibili e funzioni fondamentali”*); l’ufficio tecnico non ha altri addetti; peraltro il rapporto esistente presso l’ente non costituisce rapporto a tempo determinato di tipo aggiuntivo, bensì sta rimpiazzando, in via transitoria, quello che era un rapporto, convenzionato, a tempo indeterminato, per il servizio tecnico; con l’attuale assetto organizzativo (non modificabile se non con l’attuazione da parte dell’Unione montana dei servizi associati, come già noto alla stessa), non sono possibili altri accorgimenti; d’altra parte le restanti voci di spesa a tempo determinato (LPU, LSU), ove dovessero essere attivate, sono strettamente contenute entro il limite predetto;

- le gravi e documentate esigenze di provvista, rendono comunque sempre applicabile la rideterminazione del limite di spesa per personale a tempo determinato, secondo le più recenti interpretazioni (vedasi parere Corte dei Conti Friuli Venezia Giulia n. 3/2018/PAR sulla base delle indicazioni della Sezione Autonomie della Corte dei Conti espresse con delibera n. 1/2017), il tutto come da prospetto agli atti;
- è stata attivata la costituzione di un ufficio unico a fini istruttori con il Comune di Valmala, rimodulando l'assetto retributivo di parte del restante personale, rivedendo altresì la convenzione di segreteria (ora comprendente entrambi i Comuni; dal 1.1.2019 peraltro il Comune di Valmala è stato incorporato nel Comune di Busca); l'ufficio unico a fini amministrativi ha cessato dunque la propria operatività al 31.12.2018, però sono ancora da svolgere numerose attività collegate all'ufficio: supporto al Comune di Busca ai fini della rendicontazione 2018 (la parte contabile programmatica era curata da personale del Comune di Melle, e il Comune di Busca, incorporante, sarà evidentemente costretto ad acquisire il predetto supporto), passaggio di documenti e atti, chiusura di atti pendenti, definizione di rapporti e convenzioni esistenti tra i due comuni in ambito tecnico (strade, neve); in tale contesto, l'attuale configurazione della parametrizzazione di responsabilità anche a fini economici del personale di Melle proseguirà nei prossimi mesi;
- il tetto di spesa di personale riferito a pregressi esercizi (dapprima 2004, ora 2008), non è detto risulti sempre alla portata per questo ente (anche se in questo momento lo è, così in tutti questi anni), in relazione al fatto che il Comune non può funzionare in mancanza di un minimo di servizio tecnico; eventuali provvedimenti riorganizzativi potranno peraltro essere valutati in occasione dell'attivazione delle forme associative al momento previste (Unione di Comuni, comprendente anche il Comune di Melle), ma sugli stessi al momento non sono ipotizzabili previsioni, non dipendendo autonomamente solo da questo Ente; tale assetto organizzativo è funzionale a garantire la minima operatività dell'ente, senza la quale non è possibile assolvere alle funzioni essenziali del medesimo; il segretario ha evidenziato in proprie relazioni che gli uffici, oberati come sono dagli adempimenti, sempre più schiacciati e indifferenziati rispetto a quelli previsti per i comuni più grandi, non hanno, per tali motivi di forza maggiore, la materiale possibilità di seguire ogni adempimento, per cui sussiste oggettiva carenza di personale;
- peraltro il Comune ha compresso ulteriormente la spesa di personale, allo scopo di convergere lo sforzo su tale obiettivo, passando da una gestione del servizio tecnico in convenzione a tempo indeterminato, ad un rapporto ex art. 1 comma 557 legge n. 311/2004, a tempo determinato, parziale.

Si dà atto del parere Ancitel 12.12.2012 “Comuni, personale, utilizzazioni, termini”, in ordine al fatto che l'art. 1, comma 557, legge 311/2004 non pone termini di durata temporale, circa la prosecuzione di quel tipo di rapporti a tempo determinato e ritenuto che anche le limitazioni circa intervalli temporali nei rapporti a tempo determinato (ove si ritenga che tale normativa si applichi integralmente agli enti pubblici) non siano pertinenti alla fattispecie, che non riguarda l'attivazione di precariato nel senso vero del termine, bensì di collaborazioni con persone già dipendenti di altri enti.

Si evidenzia del resto che la disposizione di che trattasi è norma speciale, posta in essere allo specifico scopo di consentire la gestione da parte degli enti di minore dimensione, in forma efficace ed efficiente.

Si dà atto che analogo ragionamento può farsi in relazione al disposto del comma 6 dell'art. 34 del D. Lgs. n. 165/2001, considerata la specialità della disposizione del comma 557 citato.

## **D) PROGRESSIONI VERTICALI**

Non essendo previste cessazioni, la fattispecie non dovrebbe ricorrere (art. 22, comma 15, del D. Lgs. 75/2017).

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, è stata adottata la deliberazione di aggiornamento della Giunta n. 42 in data 30.07.2018 il cui contenuto si conferma con la deliberazione di approvazione del presente documento.

Dato atto che in si espone in allegato il fabbisogno di personale costituito, a fine figurativo, dalla dotazione organica da ultimo aggiornata, e dalle figure oggetto di programmazione secondo la declinazione del D. Lgs. n. 75/2017; il fabbisogno come risultante dalle tabelle, va integrato con quanto sopra previsto.

Richiamato l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui “*A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*”;

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

### **IN QUANTO SOPRA E PIU' SOTTO RIPORTATO CONSTA IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) che dispone:**

1. Si richiama integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Si dispone il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2019/2021, come in premessa indicato, specificando che:
  - a) tutte le assunzioni previste costituiscono fabbisogni prioritari/emergenti e professionalità infungibili, stante la assoluta e grave carenza di personale come in premessa specificata;
  - b) le assunzioni previste non sono fondate su logiche di sostituzione bensì su maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino, anche attraverso nuove tecnologie. In via esemplificativa si prevede che le assunzioni presso servizio tecnico siano orientate su soggetti in possesso di adeguato bagaglio formativo di utilizzo delle tecnologie applicate all'ufficio tecnico;
  - c) il personale comunale che si ipotizzerebbe di assumere, ove ne ricorressero i presupposti di vincoli di finanza pubblica e di bilancio, svolgerebbe funzioni e attività istituzionali e di core business, mentre attività di supporto e di back office potranno essere ulteriormente esternalizzate e affidate mediante servizi; in particolare potranno essere esternalizzate attività di supporto tecnico (servizi) alla redazione di documenti contabili (stati patrimoniali, conto consolidato, ecc.), conto annuale, progettazioni e direzione lavori, servizi di allertamento e reperibilità tecnica, manutenzioni;
  - e) rapporto con la vecchia dotazione organica: le linee guida del DPF prevedono che “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”; “nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa

potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai propri fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento”;

3. Di dare atto che in allegato si riporta il piano dei fabbisogni, comprensivo a meri fini ricognitori della dotazione organica dell'ente da ultimo aggiornata, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere ove ne ricorrano in futuro le condizioni; si evince anche la neutralità finanziaria della programmazione.

4. Di ribadire, come in premessa, l'ampia flessibilità di mansioni, ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001, e che l'assegnazione delle risorse umane alle varie posizioni è meramente orientativa e non vincolante;

5. Di assumere ampia riserva di ulteriori eventuali determinazioni modificative del presente programma che si rendessero necessarie in ragione di successive disposizioni normative o esigenze organizzative.

6. 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 di previsione 2019-2021 ovvero richiede, prima dell'attivazione, il reperimento delle risorse finanziarie; ciascuna attivazione assuntiva presuppone specifico atto che dia conto della sussistenza delle condizioni di finanza pubblica per l'assunzione stessa.

7. Di disporre che l'attuazione delle presenti determinazioni programmatiche dovrà, comunque, essere improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa ai sensi di legge e in ragione di ciò, preliminarmente agli atti esecutivi dovranno essere disposti da parte dei responsabili e dagli organi di controllo interno le necessarie verifiche in tal senso, comprese le verifiche dei presupposti indicati in premessa, e non escludendo, ove occorrono, ulteriori determinazioni da parte di questo organo.

<b>Q.F.</b>	<b>NECESSARI</b>	<b>IN SERVIZIO NUMERO</b>
A		
B	1	1
C	1	
D	3	2 (+ 1 rapporto art. 1 comma 557)
Dir.		
Segr.		

Totale personale al 31-12 dell'anno precedente l'esercizio in corso  
di ruolo n. 03  
L. 311/04 art. 1 c. 557 n. 01

<b>AREA TECNICA</b>			
<b>Q.F. e costi</b>	<b>QUALIFICA PROFESSIONALE</b>	<b>NECESSARI</b>	<b>N° IN SERVIZIO</b>
D – come in essere	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1 (art. 1 comma 557 da altro ente – non di ruolo)

<b>AREA ECONOMICA-FINANZIARIA</b>			
<b>Q.F. e costi</b>	<b>QUALIFICA PROFESSIONALE</b>	<b>NECESSARI</b>	<b>N° IN SERVIZIO</b>
D – come in essere	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1

<b>AREA DI VIGILANZA e TECNICA</b>			
<b>Q.F. e costi</b>	<b>QUALIFICA PROFESSIONALE</b>	<b>NECESSARI</b>	<b>N° IN SERVIZIO</b>
B – come in essere	OPERAIO	1	1
C	ISTRUTTORE CON FUNZIONI DI VIGILANZA	1	0

<b>AREA DEMOGRAFICA / STATISTICA</b>			
<b>Q.F. e costi</b>	<b>QUALIFICA PROFESSIONALE</b>	<b>NECESSARI</b>	<b>N° IN SERVIZIO</b>
D – come in essere	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1

Per quanto riguarda la programmazione di personale per il triennio 2019-2021, si possono esporre le seguenti considerazioni:

I Comuni di Valmala e Melle hanno attivato un’iniziativa sperimentale, volta a utilizzare nell’ambito di un “ufficio unico amministrativo” il proprio personale impiegatizio amministrativo e contabile. L’iniziativa è sorta da una situazione di necessità, determinata, per il Comune di Valmala, dall’assenza prevista per un lungo periodo dell’unica unità di personale. La particolare sinergia tra le lavoratrici, il comune interesse delle stesse a far funzionare la macchina amministrativa, la consapevolezza che affrontare le sfide organizzative non deve costituire un temuto obbligo, quanto l’aprirsi magari di nuove opportunità, ha determinato una situazione particolarmente positiva.

L’iniziativa sarebbe dovuta servire per collegare temporalmente la fase precedente alla fase di attivazione delle funzioni dell’Unione montana, ma così al momento non è stato; si auspica che l’esempio di questa “buona pratica” possa essere colta dall’Unione in modo da assicurarne la replicabilità per ulteriori realtà della Valle Varaita.



L'esperienza tra Valmala e Melle è terminata con il 31.12.2018, in quanto dall' 01.01.2019 è efficace la fusione per incorporazione del Comune di Valmala nel Comune di Busca.

Non sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato, peraltro non possibili rispetto alle criticità finanziarie, mentre per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato e i rapporti di collaborazione, si intende assicurare la funzionalità del servizio tecnico mediante i rapporti già in essere ex art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004.

Ad agosto avrà inoltre termine l'attuale convenzione di segreteria per cui dovranno essere adottati i provvedimenti conseguenti d'intesa con gli altri Comuni attualmente convenzionati.

In definitiva:

1. La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento.
2. E' approvato l'aggiornamento al programma per il fabbisogno del personale, come segue:
  - non attivazione di ulteriori rapporti a tempo determinato o assunzioni rispetto alla situazione in essere, salve cause di forza maggiore, tenuto conto della criticità di spesa evidenziata, e salva la prosecuzione dell'ufficio tecnico;
  - utilizzo lavoratori di altro ente ex art. 14 CCNL 22.01.2004 in relazione a necessità operative, eventualmente attraverso scambi di prestazioni lavorative;
  - si fanno salvi diversi provvedimenti, in relazione al grado di attuazione dell'Unione dei Comuni, in corso di formalizzazione, o a diverse ulteriori esigenze;
  - eventuali iniziative in ambito socio-lavoristico (LSU), lavoro accessorio, borse lavoro, tirocini, LPU) a scopo di tutela della gestione e del patrimonio dell'ente e per finalità sociali.