



**UNIONE MONTANA DEI COMUNI DELLA VALTIBERINA TOSCANA**

**ANGHIARI – BADIA TEDALDA – CAPRESE MICHELANGELO – MONTERCHI – SANSEPOLCRO – SESTINO**

**Deliberazione della Giunta N° 25 del 03/03/2022**

Proponente: SETTORE 01 AFFARI GENERALI E SERVIZI SOCIALI

**OGGETTO:** OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

Seduta del 03/03/2022 Formalmente convocata

All'appello risultano:

		Presente	Assenti
Dori Franco	Presidente	P	
Romanelli Alfredo	Vice Presidente	P	
Polcri Alessandro	Assessore	P	
Santucci Alberto	Assessore	P	
Baroni Claudio	Assessore	P	
Innocenti Fabrizio	Assessore	P	
	Totale	<b>6</b>	<b>--</b>

Assiste il Vice Segretario incaricato Dott.ssa Marta del Corto presso la Sede istituzionale dell'Ente di Via San Giuseppe, 32

## LA GIUNTA

### PREMESSO CHE:

- con delibera di Consiglio n. 32 in data 30/12/2021, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- con delibera di Consiglio n. 33 in data 30/12/2021, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022-2024;
- con delibera di Giunta n. 65 in data 10/06/2021, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2021-2023;
- con delibera di Giunta n. 107 del 29/10/2013 è stato approvato il Piano della Performance e con delibera n. 68 del 24/06/2021 è stata approvata la relazione sulla performance 2020;

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*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, nonché 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, è 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, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”*

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

*“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

*2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*

*3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*

*4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*

*5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente*

*disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*

**RILEVATO CHE:**

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *"(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";*

**VISTI:**

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  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.*

*3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

*4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

- *l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, “ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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”;*

**RICHIAMATO** inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così 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.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”*

CONSIDERATO CHE il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

DATO ATTO che:

- l'Ente non è soggetto al patto di stabilità interna;
- 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);
- che a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014;
- che per l'Ente sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato l'anno precedente e in aggiunta utilizzare i resti assunzionali del triennio precedente qualora ci fossero;
- che il limite di spesa di personale, così come determinato ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D. L. n. 90/2014 convertito con modificazioni nella l. n. 114/2014, è rispettato;

VISTO l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

*“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e*

agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

VISTO inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23

*dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

RiCHIAMATO inoltre il testo dell’art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l’approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell’art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all’istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall’art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall’art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell’ente utilizzatore»”;*

CONSIDERATO ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell’art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all’interno della quota d’obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell’art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> Art. 6-bis, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001: *“2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo*



RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 107 in data 01/10/2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto “Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023”;

CONSIDERATO CHE nella stessa si specifica che “le progressioni verticali sono adeguatamente motivate dalla necessità ed opportunità di dare valore all’esperienza maturata che hanno sviluppato e valorizzato le professionalità che già sussistono nell’Ente”;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTO il piano triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024 predisposto dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi dell’Ente, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A quale parte integrante e sostanziale;

ATTESO in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell’art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 (recepita dalla organo esecutivo dell’Ente con propria deliberazione n° 11 del 18/02/22 ) con la programmazione triennale del fabbisogno:

non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

PRESO ATTO del parere positivo del Revisore (acquisito al protocollo dell’Ente il 01/03/2022 al n. 2577) ai sensi dell’art. 19, comma 8 L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

---

*provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.”*

Si ricordano di seguito le linee guida sopra richiamate che specificano *“L’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti piu favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

APPURATO in particolare, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell’art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d’ufficio con la programmazione triennale del fabbisogno, che:

- non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- è stata effettuata una ricognizione delle spese di personale 2008 e quantificato in € 1.606.904,56 il limite di spesa di personale per l’anno 2008 ai sensi dell’art. 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296;
- sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell’articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, pari ad € 94.541,007;
- la spesa totale sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile, pari ad € 94.541,07, si riferisce interamente al personale a tempo determinato impiegato nei Servizi Sociali gestiti in forma associata dell’Unione;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell’ente riportata nell’allegato B che è parte integrante e sostanziale della deliberazione;

VISTO il piano occupazionale 2022-2024 che si riporta all’allegato C alla presente deliberazione, di cui è parte integrante e sostanziale, predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell’Ente;

DATO ATTO in particolare che il nuovo piano occupazionale 2022-2024 prevede complessivamente n. 6 posti da ricoprire mediante:

concorso pubblico;

progressione tra le aree;

attingimento a graduatorie concorsuali di altri enti, attualmente in vigore ;

Fermo restando l’obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e preso atto delle intervenute modifiche apportate a questo istituto in seguito al D.L. 80/2021 e alla Legge n. 113/2021;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta n. 41 del 20/05/2020 recante: *“Integrazione al regolamento degli uffici e dei servizi dell’Unione Montana dei comuni della Valtiberina Toscana per*

l'utilizzo delle graduatorie di altri Enti”;

RICHIAMATA la deliberazione n. 4/SEZAUT/2021/QMIG della Corte dei conti, Sez. Autonomie, depositata in data 13/04/2021, recante “Disciplina applicabile alle Unioni di comuni in materia di facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato art. 1 c. 229 Legge 28 dicembre 2015 n. 208”;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta n. 10 in data 18/02/22, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Acquisiti i pareri dei responsabili dei servizi competenti in ordine alla regolarità amministrativa e tecnico-contabile del presente provvedimento, espressi ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 ed inseriti in allegato alla presente deliberazione;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta n. 41 il 20/05/2021 e s.m., in particolare al Titolo VI, art. 66;

Visto il D.L. 80/2021 convertito in Legge n°113/2021, il quale all'art. 3 c. 1 nelle parti di sua diretta applicabilità, in merito alle progressioni interne tra le aree, integra, per quanto di competenza, il regolamento di cui al punto precedente;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi dai Responsabili dei servizi competenti, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/2000

PRESENTI N. 6, VOTANTI N. 6;

AD UNANIMITA' DI VOTI, legalmente espressi,

## **DELIBERA**

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024** (allegato A) quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** (allegato B) dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024**, (allegato C) dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001, delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 e della Legge 113/2021;
4. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa;
5. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001:  
non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022– 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
7. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

*Ligi Tiziana*

---

---

---

IL VICE SEGRETARIO INCARICATO  
*Dr.ssa Marta Del Corto*

IL PRESIDENTE  
*Franco Dori*

---

---

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo

IL VICE SEGRETARIO INCARICATO  
*Dr.ssa Marta Del Corto*

Sansepolcro, li \_\_\_\_\_

---

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Certifico che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio in data odierna e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 47, comma 1 della Legge 142/90.

IL VICE SEGRETARIO INCARICATO  
*Dr.ssa Marta Del Corto*

Sansepolcro, li \_\_\_\_\_

---

---

**CERTIFICATO DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'**

Certifico che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134 – comma 4 – D.Lgs.vo 267/2000.

IL VICE SEGRETARIO INCARICATO  
*Dr.ssa Marta Del Corto*

Sansepolcro, li \_\_\_\_\_

---

---

**CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**

Certifico che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio e che contro di essa non sono stati presentati reclami ed opposizioni.

IL VICE SEGRETARIO INCARICATO  
*Dr.ssa Marta Del Corto*

Sansepolcro, li \_\_\_\_\_

---

---