



**UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"  
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**

**Verbale di deliberazione della Giunta dell'Unione  
n. 62 in data 23/11/2018**

---

**OGGETTO: Approvazione piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio  
2019/2021.**

---

L'anno **duemiladiciotto** addi **ventitre** del mese di **novembre** alle ore **15:00** nella sala delle adunanze del Comune di Cesana Torinese, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, sono stati convocati a seduta i componenti della Giunta.

Risultano presenti all'inizio della discussione del presente punto i Signori:

---

- 1 <b>BERIA D'ARGENTINA Maurizio</b>	<b>Presente</b>
- 2 <b>MARIN Valter</b>	<b>Presente</b>
- 3 <b>BERTON Monica</b>	<b>Assente</b>
- 4 <b>CAPRA Franco</b>	<b>Presente</b>
- 5 <b>COLOMB Lorenzo</b>	<b>Assente</b>
- 6 <b>MENEGUZZI Mauro</b>	<b>Assente</b>

Totale presenti **3**

Totale assenti **3**

---

Assiste il Segretario dell'Unione Dott. JOANNAS Diego il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, BERIA D'ARGENTINA Maurizio assume la Presidenza e dispone la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA DELL'UNIONE

Evidenziato che:

è stata costituita l'Unione Montana "Comuni Olimpici – Via Lattea" in data 06.09.2013 alla quale hanno aderito i Comuni di Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere e pertanto è stato avviato il processo per pervenire alla gestione associata delle funzioni e servizi previsti dalla Legge a partire dal 31.12.2013;

con la deliberazione della Giunta dell'Unione n. 26 del 29.12.2015 è stata disposta l'acquisizione del personale dei Comuni di Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze d'Oulx, Sauze di Cesana e Sestriere presso l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" con decorrenza 1° gennaio 2016;

Ricordato che l'art. 39 della Legge 27.12.1997, n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni, aveva imposto alle pubbliche amministrazioni l'obbligo di provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

Dato atto che:

- a seguito dell'emanazione della Legge 7 agosto 2015, n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", in data 25 maggio 2018 è stato approvato il D.Lgs. n. 75 e successivamente pubblicato in G.U. in data 7 giugno 2017;
- il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e con il Ministro per la salute, con riguardo alla parte riguardante le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale in data 8 maggio 2018 hanno emanato il decreto con il quale hanno approvato le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni (il decreto è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018);

Evidenziato che questo Ente, fin dalla sua costituzione, ha adottato svariati atti amministrativi con i quali ha provveduto all'approvazione ed all'aggiornamento della programmazione delle assunzioni (si ricorda, a tal proposito, la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 02 del 12.01.2018 con la quale è stata approvata la programmazione triennale del fabbisogno del personale – triennio 2018/2020 – piano occupazionale 2018);

Ricordato inoltre che:

- l'art. 32 Tuel, comma 5 statuisce 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. I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte".
- nel caso di specie i limiti di spesa sono computati complessivamente sulla base dei limiti di spesa di ciascun comune e quindi della spesa storica dell'anno 2008 per i 5 comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti e della media della spesa storica

2011/2013 per l'unico comune con popolazione superiore a 1.000 abitanti (Sauze d'Oulx).

- il limite di spesa ammonta quindi ad € 3.723.769,04 (come da allegato n. 2 alla relazione) e la spesa annua per il personale dell'Unione Montana, assommata al residuo personale ancora rimasto in capo ai Comuni (una unità di ufficio di staff per il Comune di Cesana e una unità art. 110 TUEL 267/2000 per il Comune di Sauze d'Oulx), depurata dal costo dei rinnovi contrattuali non può superare tale limite (all'interno di tale limite vi è poi il limite di spesa del personale a tempo determinato pari al 100% della spesa storica del 2009 di detto personale, sempre indicato nell'allegato n. 2 alla relazione);
- le assunzioni di cui alla Legge 68/1999 non rientrano nel calcolo del contenimento della spesa del personale;

Visto l'art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296, l'art. 76 del D.L. 25.06.2008

n. 112 e l'art. 9, comma 5, della Legge 30.07.2010, n. 122 che dettano nuove e più restrittive norme in materia di assunzioni di personale e di riduzione della relativa spesa;

Atteso che, con la Legge 28.12.2015 n. 208 (Legge di stabilità 2016) è stata introdotta specifica norma relative alle Unioni, per quanto di interesse ai fini di specie, quale quella recata dall'art. 1, comma 299, che dispone "A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i Comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le Unioni di Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente";

Vista la consistenza del personale presente nell'organizzazione Ente, anche in relazione a agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità, qualità dei servizi ai cittadini e, soprattutto, a quanto dettagliatamente sopra espresso, si evidenzia che non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e smi;

Considerata la necessità di approvare il piano di fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021 nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale;

Vista l'allegata relazione ed i 4 allegati alla stessa, con la quale sono state dettagliatamente descritte le fasi di costituzione dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea", analizzate le criticità riscontrate per procedere alle assunzioni sia con mobilità sia attraverso procedure concorsuali (si ricorda che i Comuni sede di lavoro sono tutti posti a quote superiori a 1.350 metri sul livello del mare e Sestriere è posto a quota superiore ai 2.000 metri s.l.m.) e, non ultimo dato atto della verifica del rispetto dei limiti di spesa rispetto alla programmazione definita e riportata nell'allegato 3 alla relazione;

Viste le tabelle (allegato n. 3 alla relazione) nelle quali si è provveduto a riportare la consistenza dei dipendenti in servizio al 31.10.2018 e, contestualmente, a programmare i fabbisogni di personale per il triennio 2019/2021;

Verificati inoltre i presupposti necessari per poter procedere a nuove assunzioni, in particolare:

- l'Ente rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e 562 della Legge 27.12.2006, n. 296 e ss. mm. e ii.;
- ha approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2016/2018 in tema di pari opportunità (art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006) con deliberazione della G.U. n. 22 del 29.04.2016;

Ritenuto altresì di prevedere che l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" possa, ove se ne ravvisi la necessità, procedere anche ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9 comma 28, del D.L. 78/2010, convertito nella Legge 122/2010 nonché dell'art. 11, comma 4bis della Legge 114/2014) e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

Precisato che il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 potrà essere rivisto in relazione a nuove o diverse esigenze connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche alle norme che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Visto il Verbale del Revisore dei Conti n. 25 del 23.11.2018, pervenuto a questo Ente in pari data, prot. n. 00003919, con il quale viene espresso parere favorevole in merito al presente atto deliberativo, conservato in atti;

Visto il TUEL 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il D.Lgs. n. 150/2009 recante "Attuazione della Legge 04.03.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regione Autonomie Locali;

Considerato che la proposta operativa ha ottenuto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 da parte del Responsabile dell'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona e da parte del responsabile del Servizio Finanziario;

Si procedere con la votazione espressa in forma palese, con esito unanime favorevole

### **DELIBERA**

- 1) di richiamare la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 2) di approvare la relazione, ed i 4 allegati alla stessa, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale, con la quale sono state dettagliatamente descritte le fasi di costituzione dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea", analizzate le criticità riscontrate per procedere alle assunzioni sia con mobilità sia attraverso procedure concorsuali (si ricorda che i Comuni sede di lavoro sono tutti posti a quote superiori a 1.350 metri sul livello del mare e Sestriere è posto a quota superiore ai 2.000 metri s.l.m.) e, non ultimo, dato atto della verifica del rispetto dei limiti di spesa rispetto alla programmazione definita e riportata nell'allegato 3 alla relazione;
- 3) di approvare il piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019/2021 (allegato n. 3 alla relazione), redatto nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché di contenimento della spesa del personale
- 4) di prevedere che l'Ente possa, ove ne ravvisi la necessità, procedere ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9

comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 nonchè dell'art. 11, comma 4bis della Legge 114/2014);

- 5) di aver accertato, a seguito di ricognizione delle esigenze funzionali di questo Ente, l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenza di personale dipendente in servizio rispetto ai fabbisogni dell'Ente;
- 6) di demandare al Responsabile dell'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni assunzionali inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti;
- 7) di riservarsi di modificare in qualsiasi momento i documenti di programmazione approvati con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
- 8) di dare atto che l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" nell'ambito della presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, rispetta il limiti di spesa del personale riferite alla sommatoria degli Comuni costituenti l'Unione stessa;
- 9) di incaricare il Responsabile dell'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona della trasmissione della presente deliberazione all'Organo di Revisione, alle OO.SS. e alle RSU ai sensi dell'art. 4 del CCNL del personale Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018;
- 10) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale;
- 11) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicato "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;
- 12) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi di legge con una seconda distinta votazione unanime favorevole espressa in forma palese per alzata di mano.

\* \*\* \*

**Approvazione piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019/2021.**

Letto, approvato e sottoscritto:

**IL PRESIDENTE**  
Firmato digitalmente  
**BERIA D'ARGENTINA Maurizio**

**IL SEGRETARIO DELL'UNIONE**  
Firmato digitalmente  
**JOANNAS Diego**



## **UNIONE MONTANA “COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA” PROVINCIA DI TORINO**

# **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021**

Ricordato che l'art. 39 della Legge 27.12.1997, n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni, aveva imposto alle pubbliche amministrazioni l'obbligo di provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

Evidenziato che questo Ente, fin dalla sua costituzione, ha adottato svariati atti amministrativi con i quali ha provveduto all'approvazione ed all'aggiornamento della programmazione delle assunzioni (si ricorda, a tal proposito, la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana “Comuni Olimpici Via Lattea” n. 02 del 12.01.2018 con la quale è stata approvata la programmazione triennale del fabbisogno del personale – triennio 2018/2020 – piano occupazionale 2018);

Dato atto che:

- a seguito dell'emanazione della Legge 7 agosto 2015, n. 124 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, in data 25 maggio 2018 è stato approvato il D.Lgs. n. 75 e successivamente pubblicato in G.U. in data 7 giugno 2017. La legge delega sopra citata si poneva l'obiettivo all'art. 17, comma 1, lett. q) di superare progressivamente la dotazione organica come limite alle assunzioni. Attraverso la modifica e l'integrazione dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per effetto dell'art. 4 del decreto sopra citato veniva introdotto il piano triennale dei fabbisogni. Al di là della diversa denominazione dello strumento di programmazione, il principio basilare sul quale è costruito l'impianto in termini generali non parte più dal presupposto di costruire una dotazione di personale ottimale per l'erogazione dei servizi e l'espletamento delle funzionali istituzionali alle quali gli enti sono preposti, per poi andare alla relativa copertura nei limiti previsti dalle capacità assunzionali. Tale filosofia era comunque mediata da norme che di fatto non consentivano un ampliamento indiscriminato della dotazione, quale ad esempio l'art. 19, comma 8, Legge n. 448/2001 che conteneva la previsione di come a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti locali devono accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate. I contenuti della suddetta disposizione sono ripresi nell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000. La nuova indicazione espressa dal D.Lgs. n. 75/2017 va nella direzione, in un certo senso opposta, in quanto pare affermare che in relazione alla consistenza del personale in servizio, delle capacità assunzionali a qualsiasi titolo, e tenuto conto di quanto

esperito attraverso le procedure di rilevazione delle eccedenze che possono impattare in termini di riduzione ulteriori di posti, le Amministrazioni organizzano le proprie strutture e conseguentemente le proprie attività in relazione e nei limiti di quanto contenuto nel piano triennale dei fabbisogni di personale. La finalità di questa inversione di tendenza ha lo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi dei cittadini.

- le nuove regole contenute nel D.Lgs. n. 75/2017 in tema di dotazione organiche e programmazione della spesa possono essere individuate nell'art. 4 che, oltre a modificare sostanzialmente l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, introduce l'art. 6 bis sostituendo al sistema delle dotazioni organiche quello del piano triennale dei fabbisogni da predisporre ad opera dei singoli enti sulla base delle linee di indirizzo fissate con decreti del Ministero per la semplificazione e la PA di concerto con il Ministero dell'economia e finanze, nonché d'intesa con la Conferenza Unificata per quanto riguarda gli Enti Locali, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica. Gli enti in sede di definizione del piano indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo sopra citate nell'ambito del potenziale limite finanziario della stessa. Il decreto prevede altresì che le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti previsti dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 non possono assumere nuovo personale. L'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017 che non impatta sul D.Lgs. n. 165/2001 dispone che le linee di indirizzo per la pianificazione del personale devono essere adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore e che in sede di prima applicazione il divieto di assunzione sopra citato si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo in parola. Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni da parte delle PPAA A seguite dell'intesa raggiunta in sede di Conferenza unificata in data 19 aprile 2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e con il Ministro per la salute, con riguardo alla parte riguardante le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale in data 8 maggio 2018 hanno emanato il decreto con il quale hanno approvato le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni. Il decreto è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 .
- l'intesa raggiunta in sede di conferenza unificata è stata il frutto di istanze degli Enti locali volte a garantire la propria autonomia regolamentare in materia, anche attraverso quanto indicato nel TUEL. In particolare si evidenzia come in particolare il passaggio contenuto nel primo capitolo "Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica" portano a ritenere che le linee di indirizzo in parola costituiscano principi più che prescrizioni, ai quali comunque gli Enti locali si dovranno adeguare. Tale indicazione fa ritenere che alle autonomie locali siano ancora applicabili due disposizioni contenute nel TUEL e cioè l'art. 89, comma 5, che prevede che "Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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..." e l'art. 91, comma 4, secondo il quale "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". In particolare questa ultima disposizione citata poteva apparire disapplicata con il nuovo sistema previsto dal D.Lgs. n. 75/2017, che vede anteporre le dinamiche di flessibilità del fabbisogno a quelle della dotazione organica.

- l'approvazione del fabbisogno deve essere coerente sia con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio tenendo conto che dovrà assurgere a strumento per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, fermo restando che vengono fatti salvi i piani delle assunzioni precedentemente approvati. L'ulteriore elemento contenuto nel decreto di natura programmatica è contenuta nel punto 2.1 "Il superamento della dotazione organica" nel quale viene data l'indicazione della necessità di assicurare coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti. Gli elementi connessi alla programmazione sopra descritti consentono di definire quale potrebbe essere la procedura finalizzata all'approvazione del piano dei fabbisogni e dei documenti o atti che a cascata dovranno essere approvati o quanto meno come dovranno essere ampliati o modificati i contenuti di alcuni documenti di programmazione o gestione, alla luce di questa nuova disposizione normativa.
- prima di effettuare una valutazione degli step necessari per addivenire alla predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale è necessario comprendere a quali principi l'intero iter si deve ispirare. Il decreto ministeriale in parola cita come attuali i criteri desumibili dalle misure già previste dall'art. 2, comma 10, D.L. n. 95/2012 e dall'art. 1, comma 404, Legge 27 dicembre 2006, n. 296 con particolare riferimento alla lettera f); norme che non erano applicabili alle autonomie locali, ma che comunque dovrebbero costituire criteri utili, soprattutto con riferimento alla razionalizzazione degli assetti organizzativi, da mutare nell'ambito dell'autonomia organizzativa di ciascuna amministrazione. Si cita altresì, ancora una volta, lo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico, quale orientamento da tenere in considerazione. Tali principi già in maggior parte applicati dagli Enti locali in quanto previsti dall'art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006 in termini generali, per la riduzione della spesa di personale incontrano oggi una maggiore difficoltà di applicazione a seguito degli ulteriori adempimenti ai quali gli Enti locali sono tenuti a rispondere. Basti pensare a titolo esemplificativo a tutti gli adempimenti ulteriori, ai quali sono stati chiamati negli ultimi anni servizi di ragioneria o di direzione in relazione alle norme che si sono succedute sull'armonizzazione contabile e sulle società partecipate, o all'impatto delle riforme della Pubblica Amministrazione e del nuovo CCNL sui servizi del personale.
- l'indicazione che viene data al riguardo porta a ritenere che anche tale fase non si dovrebbe porre l'obiettivo di mero adempimento, ma di portare ad una revisione sostanziale della struttura se non dei profili professionali, in ordine alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. La seconda fase è senz'altro l'approvazione del piano dei fabbisogni di personale. Le linee di indirizzo definiscono il cosiddetto PTFP, come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001, secondo i rispettivi ordinamenti. Inoltre viene data l'indicazione che, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce come le altre

amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, abbiano una distinta disciplina, e che pertanto il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Restano, pertanto, invariate le procedure di approvazione previste dalla legge e dalle fonti secondarie, nonché la specifica normativa di settore. A tal fine si deve dedurre che la specifica normativa di settore alla quale devono fare riferimento gli enti locali non possa che essere l'art. 89 del TUEL e che pertanto tale documento possa rientrare nell'alveo dell'ordinamento degli uffici e dei servizi. L'organo competente alla approvazione del piano in parola è pertanto, nel caso di specie, la Giunta. Per quanto riguarda i contenuti del PTFP si evidenzia come il decreto non si limiti ad evidenziare che tale piano deve indicare le assunzioni a tempo indeterminato (vengono giustamente citate a tal fine anche le assunzioni delle categorie protette, o per mobilità, o ancora gli ingressi mediante utilizzo in posizione di comando), ma anche quelle a tempo determinato, nonché gli incarichi di lavoro autonomo, in quanto vengono a tal fine citati sia l'art. 36 che l'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001. Mentre per quanto attiene l'inserimento delle assunzioni a tempo determinato già il CCNL 14 settembre 2000, così come l'art. 50 del nuovo CCNL 21 maggio 2018 nel quale si fa riferimento all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, prevedeva che tali tipologie di rapporto fossero ricomprese nella programmazione del fabbisogno di personale, l'elemento di novità è costituito dal fatto che tale documento deve contenere anche la programmazione dei rapporti derivanti da incarichi di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa. Si ricorda a tal fine che per effetto dell'art. 46 del D.L. n. 112/2008 come modificato dalla Legge di conversione 6 agosto 2008, n. 133 gli Enti locali sono già tenuti ad indicare il limite massimo per incarichi nell'ambito del bilancio di previsione (ora nel DUP) e pertanto in sede di prima applicazione del decreto, gli enti potrebbe fare riferimento per il 2018/2020 a quanto già indicato nei documenti di programmazione sopra indicati. Per quanto riguarda la "unità di misura" da prendere a riferimento per determinare il limite quantitativo complessivo del PTFP la direttiva fa riferimento al trattamento economico fondamentale di categoria e in caso di infracategoria anche alla relativa posizione economica coerentemente a quanto costituisce riferimento per la determinazione delle capacità assunzionali di ente. Per gli Enti locali si deve quindi far riferimento al limite di spesa consentito dalla legge, in quanto tale tipologia di ente è sottoposta a tetti di spesa del personale.

Evidenziato che, preliminarmente, si rende ancora necessario ricordare la natura ed il campo di azione di questa Unione Montana anche in quanto tale inquadramento dà risposta ad uno degli elementi richiesti dalle linee guida ed, in particolare, allo "snellimento" delle strutture.

Questa Unione Montana è stata costituita anche per dare attuazione delle disposizioni di cui all'art. 19 del D.L. n. 95/12, convertito nella legge n. 135/12, che ha modificato l'articolo 14 del DL n. 78/2010 (Legge n. 122/2010) ed ha individuato il ventaglio delle funzioni fondamentali comunali da svolgersi obbligatoriamente in forma associata e della L.R. n. 11 del 28.9.2012:

In relazione a quanto sopra in data 6.09.2013 è stata quindi costituita l'Unione Montana "Comuni olimpici – Via Lattea", tra i Comuni di Comuni di Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere, ai sensi e per gli effetti dell'art.4

della legge regionale n.11/28.9.2012 e dell'art.32 del T.U.E.L. di cui al D.Lgs. n.267/18.8.2000.

In tale ambito è stata portata a compimento la gestione associata di tutte le funzioni ed i servizi, tenendo conto che:

- la funzione relativa al catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente è stata svolta in forma associata mediante delega, alla ex Comunità Montana Alta Valle Susa, unitamente agli altri comuni appartenenti alla stessa, come da deliberazione di C.C. n. 19 del 20.09.2007 (ed è ritornata a questo ente con la liquidazione della Comunità Montana ai sensi della L.R. n. 11/202);
- la funzione relativa alla progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali viene svolta dal Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale Valle di Susa <Con.I.S.A.> a cui aderiscono quasi tutti i Comuni dell'Alta e Bassa Valle di Susa e Val Cenischia e di Buttigliera Alta, con popolazione complessiva degli enti associati superiore 50.000 abitanti);
- la funzione relativa alla pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi (mediante convenzione per la gestione associata di servizi con la ex Comunità Montana Alta Valle Susa ed i Comuni appartenenti alla stessa, come da deliberazione di C.C. n. 22 del 27.09.2006, con una popolazione complessiva degli enti associati superiore a 10.000 abitanti);

La gestione associata è stata pertanto portata a compimento nei seguenti termini:

- dal 2 febbraio 2014 per la funzione relativa ai tributi comunali;
- dal 1° luglio 2014 per tutte funzioni e servizi (escluso il servizio finanziario) e tenuto conto delle funzioni svolte in forma associata a scala più ampia come indicato in precedenza;
- dal 1° giugno 2015 per il servizio finanziario.

Inoltre dal 1° gennaio 2016 tutto il personale dipendente dei Comuni aderenti all'unione Montana è stato trasferito all'Unione Montana stessa ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001.

Ciò ha comportato una "rivoluzione" dell'organizzazione amministrativa dei Comuni: basti pensare il passaggio dalle 20 posizioni organizzative previste dalla sommatoria delle organizzazioni dei singoli Comuni (di cui 18 coperte al momento dell'avvio della gestione associata delle funzioni del 1° luglio 2014), alle 10 posizioni organizzative della nuova organizzazione.

Al fine di condurre un'analisi puntuale prendendo in esame tutti i riferimenti per pervenire alla migliore definizione del fabbisogno del personale, si ritiene utile partire dalla situazione del personale dei Comuni aderenti all'Unione Montana al 1° luglio 2014 (data nella quale è iniziata la gestione associata della maggior parte delle funzioni e servizi). La tabella allegata (all. 1) riporta la situazione del personale in servizio al 1° luglio 2014 (non si prendono in esame le dotazioni organiche approvate nei comuni a tale data, in quanto pur riportando numeri significativamente più consistenti, le stesse non risultano comunque particolarmente utili all'analisi).

Inoltre, a seguito dell'avvio operativo dell'Unione Montana, la stessa ha assunto le 41 funzioni già attribuite alla Comunità Montane, come da conferimento, ai sensi degli articoli 3, comma 2, lettera c) e 10 della legge regionale 14 marzo 2014, n. 3, disposto con deliberazione Giunta Regionale 23 giugno 2015, n. 40-1626. Tra le funzioni trasferite, assume particolare significato, in termine di impatto per la mole di attività che richiede, la gestione del Piano di Manutenzione Straordinaria (PMO), finanziati con le risorse di cui all'art. 8, comma 4, della L.R. 13/1997 e di cui alla L. 36/1994 e smi (c.d. Legge Galli). Le

risorse trasferite ogni anno secondo le disposizioni dell'autorità d'ambito del servizio idrico, ammontano circa ad € 900.000,00 che consentono, ogni anno, la realizzazione di decine di interventi di manutenzione del territorio che richiedono però una cospicua attività (progetti, direzioni lavori, contabilità, rendicontazione).

Il processo che ha portato al "superamento" delle comunità montane nella Regione Piemonte, prevedeva anche la possibilità di trasferimento del personale delle Comunità Montane alle Unioni Montane: nel caso di specie, questo ente aveva avviato procedure di mobilità specifiche rivolte al personale della Comunità Montana Valle Susa e Sangone (alla quale è in parte subentrata) Tali procedure non hanno avuto esito e presso questo Ente non si è pertanto trasferito alcun dipendente della comunità montana. Nella sostanza sono state trasferite le funzioni senza trasferimento delle risorse umane e pertanto tali funzioni gravano sul personale acquisito dai Comuni: di tale elemento di terrà conto in seguito nel definire la programmazione.

Toccato al punto precedente il tema delle mobilità in entrata, si sottolinea che in questo Ente (come già in parte in precedenza nei comuni aderenti), si è riscontrata una generale prevalenza di mobilità in uscita rispetto alle mobilità in entrata (saldo ampiamente negativo). Tale fenomeno cui si poteva porre rimedio con nuove assunzioni negli anni nei quali non vi erano limiti nelle stesse, ha posto, invece, molte problematiche negli anni recenti nei quali il quadro normativo pone pesanti vincoli alle assunzioni. Se da un lato è discrezionale accordare il nulla-osta per le mobilità in uscita (ed infatti in alcuni casi è stato negato), è altrettanto percepibile come la motivazione del personale possa essere oggettivamente condizionata dall'esito delle richieste, soprattutto per il caso di dipendenti che hanno lavorato con impegno e dedizione per diversi anni, affrontando il viaggio per recarsi sui luoghi di lavoro anche in condizioni atmosferiche non buone (i Comuni sede di lavoro sono tutti posti a quote superiori a 1.350 metri sul livello del mare e Sestriere è posto a quota superiore ai 2.000 metri s.l.m. e ciò costituisce, probabilmente, la principale ragione del saldo negativo predetto). Sulla base di tali considerazioni si è quindi cercato di operare tenuto conto della condizione dell'area organizzativa alla quale è assegnato il personale che richiede il nulla-osta per la mobilità. Si auspica che la normativa, tenuto conto che la procedura di mobilità deve essere esperita con priorità rispetto al concorso pubblico anche nelle situazioni di vacanze generate da "cessazioni", con conseguente possibilità di copertura dall'esterno del posto vacante, possa considerare la possibilità che l'ente presso il quale si trasferisce per mobilità il dipendente possa cedere la "cessazione" all'ente che rilasci in nulla-osta al trasferimento. In questo Ente, tenuto conto che il posto che si è reso vacante per mobilità, non può essere coperto con accesso dall'esterno (le diverse mobilità in entrata, come già detto, non hanno avuto esito), si fa fronte alle necessità con assunzioni a tempo determinato (naturalmente sempre nell'ambito del tetto di spesa relativo a tale tipologia di contratto di lavoro).

Dall'avvio della gestione associata delle funzioni e servizi il personale a tempo indeterminato è passato da n. 77 unità alle attuali n. 70 unità.

Altro elemento che si intende porre a fondamento dell'analisi e che costituirà la componente più consistente per definire il fabbisogno del personale è dato dalla forte caratterizzazione turistica dei Comuni che compongono l'Unione Montana.

Si evidenzia subito che il parametro "rapporto dipendenti/popolazione residente" di cui al D.M. Interno del 10.04.2017 che indica il rapporto medio dipendenti/popolazione per fascia demografica non è in gran parte pertinente al caso di specie.

Tale provvedimento indica un rapporto di 1/59 per la fascia fino a 499 abitanti, di 1/106 da 500 a 999 abitanti e da 1/128 da 1.000 a 1.999 abitanti. Nel caso di specie la popolazione complessiva dei Comuni ammonta a 4.201 unità (al 31.12.2017) e 2 comuni sono inferiori a 499 abitanti, 3 nella fascia da 500 a 999 ed 1 da 1.000 a 1.999. Tenendo conto che vi sono 6 sedi di lavoro e servizi da prestare sul territorio di 6 comuni, si possono considerare alcune ipotesi sulla base dei diversi rapporti di riferimento sopra indicati. Si passa dal riferimento di 69 dipendenti (prendendo il rapporto della fascia più bassa) al riferimento di 32 dipendenti (prendendo il rapporto della fascia 1.000/1.999 abitanti).

La ragione per la quale non si considera pertinente al caso di specie il rapporto dipendenti/popolazione viene riportato di seguito.

La "dimensione" economica dei 6 Comuni, consistente principalmente nel sistema economico che "gira" intorno al comprensorio della "Vialattea" (che rappresenta comunque una percentuale vicina al 50% dell'intero sistema neve della Regione Piemonte), è rappresentato dai seguenti numeri:

- 12.000 circa posti letto turistici-ricettivi;
- 700 circa attività commerciali;
- 5.000 circa occupati nella stagione invernale;
- 22.600 circa unità immobiliari;

per una stima attendibile di almeno 300 milioni circa di PIL annuo (escluso il settore immobiliare): ciò senza contare l'indotto esterno all'area (volume passeggeri per l'aeroporto di Caselle, passaggi autostradali, artigianato di servizio che arriva dalle aree limitrofe, ecc.). I posti letto, le unità immobiliari e le attività commerciali, sono dati "fisici" rilevati dalle nostre banche dati e dai dati ISTAT del censimento delle abitazioni e del commercio del 2011. I dati dei posti di lavoro derivano da una analisi condotta dal Comune di Sestriere nel 2012 sulle attività economiche ed utilizzata come dato "campione" (aveva risposto il 50% circa) e da uno studio dell'Università di Torino – Facoltà di Economia e Commercio – Prof. Valter Cantino, del 2014 (che portava a circa 5.500 gli occupati nella stagione invernale). I dati del PIL sono stimati ricorrendo al moltiplicatore "euro speso sugli impianti/euro speso indotto" rispetto al fatturato della società Sestrieres S.p.A. (moltiplicatore rinvenibile in letteratura con un "range" variabile, utilizzato in modo prudenziale).

Per fornire ulteriore elemento di valutazione ricorriamo ad un confronto prendendo a riferimento i dati del censimento delle abitazioni del 2011. Le unità immobiliari presenti nei sei comuni, ammontano a 22.667, sempre dai dati del censimento del 2011 il Comune di Pinerolo aveva 17.983 unità immobiliari, il Comune di Collegno 23.229 unità immobiliari, ed il Comune di Vercelli n. 23.680, il Comune di Macerata n. 23.396 e pertanto le attività e complessità sono paragonabili alle stesse entità per alcune funzioni (quanto meno il servizio edilizia ed urbanistica, il servizio dei tributi, i servizi manutentivi) e comunque, seppur in misura minore per tutte le altre funzioni.

Per meglio rappresentare quanto detto al punto precedente è stata condotta una analisi relativamente al servizio tributi, che ha, per la maggior parte, come "monte lavoro" la banca dati delle unità immobiliari (IMU, TASI, TARI), considerando che nel caso di specie è stata istituita anche l'imposta di soggiorno (che, per esempio, non risulta istituita nei Comuni di Vercelli o di Collegno). Dai dati ricavati dai siti internet del Comune di Macerata la struttura tributi conta un dirigente (per tutto il servizio finanziario e di 10 unità di personale): nel caso di questa Unione Montana il servizio tributi è articolato con un

responsabile (P.O.), 4 unità a tempo indeterminato (di cui 1 a tempo parziale) ed 3 unità a determinato (di cui 1 a tempo parziale). Tra l'altro nella determinazione dei fabbisogni standard (processo legato alle rilevazioni SOSE, connesse all'attuazione del federalismo fiscale), come rilevabili dal sito <https://www.opencivitas.it/>, il Comune di Macerata risultava avere, nel 2016 (quando l'analisi è stata condotta da questa Unione Montana anche al fine di impugnare i DPCM che determinavano il fondo di solidarietà comunale, che dipende in parte dai fabbisogni standard) un costo del servizio tributi inferiore del 15% circa alla spesa standard, mentre quasi tutti i Comuni dell'Unione Montana risultavano superare ampiamente detta spesa standard (la spesa del servizio tributi unione è stata divisa, ai fini della rilevazione SOSE, tra i comuni sulla base della spesa "storica" del servizio di ciascuno). Nella sostanza i sistemi di rilevazione dei fabbisogni standard non colgono, se non in minima parte, la complessità dei comuni a forte caratterizzazione turistica ed allo stesso modo non è particolarmente significativo il "rapporto dipendenti/popolazione residente" di cui al D.M. Interno del 10.04.2017.

Le valutazioni sopra indicate porterebbero quindi a svolgere dei ragionamenti per determinare il fabbisogno del personale ed il relativo programma triennale di questo Ente, che partano dai dati del contesto socio-economico in precedenza rappresentato e dalle risposte che la pubblica amministrazione locale è chiamata a fornire in rapporto all'attività istituzionale che le compete, ma anche in rapporto alle necessità di sviluppo socio-economico dell'area, tenuto conto che "l'appeal" turistico non è, per un verso, facilmente delocalizzabile, ma richiede un continuo rinnovo per competere in un mercato fortemente globalizzato, nel quale, in relazione ad un turismo internazionale che rappresenta una quota significativa del mercato di riferimento dell'area, non mancano certamente i "competitor".

Di contro i limiti di spesa ed il meccanismo cessazione/assunzione (pur con una quota del 100%), condizionano fortemente le valutazioni.

Come è noto L'art. 32 Tuel, comma 5 statuisce 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. I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte".

Nel caso di specie i limiti di spesa sono computati complessivamente sulla base dei limiti di spesa di ciascun comune e quindi della spesa storica dell'anno 2008 per i 5 comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti e della media della spesa storica 2011/2013 per l'unico comune con popolazione superiore a 1.000 abitanti (Sauze d'Oulx).

Il limite di spesa ammonta quindi ad € 3.723.769,04 (come da allegato n. 2) e la spesa annua per il personale dell'Unione Montana, assommata al residuo personale ancora rimasto in capo ai Comuni (una unità di ufficio di staff per il Comune di Cesana e una unità art. 110 TUEL 267/2000 per il Comune di Sauze d'Oulx), depurata dal costo dei rinnovi contrattuali non può superare tale limite. All'interno di tale limite vi è poi il limite di spesa del personale a tempo determinato (pari al 100% della spesa storica del 2009 di detto personale (sempre indicato nell'allegato n. 2).

Tutto ciò premesso e sottolineato anche i notevoli investimenti affrontati per armonizzare tutti i software gestionali dei Comuni, per il passaggio più esteso possibile al "cloud computing", sia per l'evidente risparmio di spesa rispetto alla gestione diretta di server, sia per consentire agevolmente a tutto il personale dipendente di operare sui gestionali di



qualsiasi comune da qualunque postazione (ciò ha anche consentito di avviare più agevolmente, da circa 2 anni, un progetto di telelavoro), passiamo all'analisi della situazione attuale ed alle necessità, conducendo la valutazione per ciascuna area organizzativa (vedasi allegato n. 3 che rappresenta l'articolazione organizzativa).

Vista la consistenza del personale presente nell'organizzazione Ente, anche in relazione a agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità, qualità dei servizi ai cittadini e, soprattutto, a quanto dettagliatamente sopra espresso, si evidenzia che non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e smi;

Ricordato altresì che, nel rispetto di quanto disposto dalla Legge 68/1999, questo Ente con deliberazione della Giunta dell'Unione Montana n. 21 del 30.11.2015 ha approvato la convenzione con la Città Metropolitana di Torino per l'attuazione di inserimento lavorativo finalizzato all'assunzione di persone con disabilità (in particolare è stata prevista l'assunzione di n. 03 unità di categoria B a tempo parziale). Si precisa che, negli anni, a seguito di svolgimento di svariate prove selettive sono state assunte n. 02 unità di cui una non ha superato il periodo di prova e l'altra è deceduta in data 01.04.2018. Sono state pertanto rinnovate le richieste di avviamento numerico alla Città Metropolitana di Torino (fin dall'ottobre 2017 non sono più stati avviati candidati da selezionare);

Considerato che le assunzioni di cui alla Legge 68/1999 non rientrano nel calcolo del contenimento della spesa del personale;

Visto l'art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296, l'art. 76 del D.L. 25.06.2008 n. 112 e l'art. 9, comma 5, della Legge 30.07.2010, n. 122 che dettano nuove e più restrittive norme in materia di assunzioni di personale e di riduzione della relativa spesa;

Atteso che, con la Legge 28.12.2015 n. 208 (Legge di stabilità 2016) è stata introdotta specifica norma relative alle Unioni, per quanto di interesse ai fini di specie, quale quella recata dall'art. 1, comma 299, che dispone "A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i Comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le Unioni di Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente";

In relazione al quadro di riferimento ed alle valutazioni in precedenza riportate, è stato quindi predisposto il programma triennale come da allegato n. 03.

Detto piano è organizzato secondo la struttura organizzativa approvata nei mesi successivi alla costituzione dell'unione Montana (articolata in 10 aree organizzative, oltre alla funzione di segretario e vice-segretario). Per ciascuna area organizzativa è stata rappresentata la situazione effettiva del personale in servizio alla data del 31/10/2018 e la programmazione sulla base delle unità ritenute necessarie in considerazione di quanto rappresentato nella presente relazione illustrativa. Naturalmente, tutte le cessazioni che interverranno per i posti previsti dalla programmazione, potranno essere oggetto di nuova "copertura", senza ulteriori necessità programmatiche.

La verifica del rispetto dei limiti di spesa rispetto alla programmazione definita è riportata nell'allegato n. 04. Si evidenzia quindi che la spesa di personale che deriverebbe dalla completa attuazione della programmazione ammonterebbe ad € 3.284.930,18 a fronte del limite di spesa, come in precedenza puntualizzato, ammontante ad € 3.723.769,04 evidenziando quindi ancora un notevole margine.

Come già detto in precedenza la nuova metodologia di programmazione disposta dal D.Lgs. n. 75/2017 ha come riferimento, sostanzialmente, il solo limite finanziario della spesa. Nel caso di specie, soprattutto in relazione alle limitazioni derivanti dal meccanismo cessazioni/assunzioni e permanendo la difficoltà di reperire risorse umane da mobilità in entrata, sarà giocoforza necessario, "coprire" le necessità programmate ricorrendo a personale a tempo determinato (prioritariamente mediante il ricorso alle graduatorie disponibili o alla eventuale attivazione di procedure selettive per assunzioni a tempo determinato o ricorrendo a contratti di somministrazione lavoro). In tal caso ulteriori limiti sono rappresentati dalla spesa storica del 2009 a tale titolo, come già detto, e al rapporto lavoratori a tempo indeterminato/lavoratori a tempo determinato.

Nel definire la spesa per i 2 casi di assunzioni art. 110, comma 2, del TUEL 267/2000 è stata stimata una misura della "indennità ad personam", che potrà anche essere modificata in relazione alla professionalità dei soggetti che saranno individuati.

Ultima annotazione in relazione alla nuove figure professionali professionali in qualche modo suggerite nella pubblica amministrazione, quali gli esperti informatici e addetti stampa. Sul punto si fa riserva di tornare in sede di aggiornamento della presente programmazione, tenuto conto che dal punto di vista dei sistemi ITC, l'organizzazione sia adeguata e moderna, quanto meno con riferimento alla media della pubblica amministrazione italiana in senso lato (è stato costituito informalmente un gruppo di lavoro all'interno della struttura tra i soggetti che per formazione o per particolare attitudini ed interessi personali, sono relativamente esperti della materia), mentre per la parte riferita alla comunicazione, nel caso di specie si tratta soprattutto di comunicazione di tipo turistico e di marketing territoriale alla quale assolvono, d'intesa con l'Unione Montana ed i Comuni aderenti, i due Consorzi Turistici locali.

**Allegati:**

- 1) Allegato 1\_Situazione personale al 01.07.2014;
- 2) Allegato 2\_Limito storico spesa del personale;
- 3) Allegato 3\_Programma triennale ed analisi personale al 31.10.2018
- 4) Allegato 4\_Spesa del personale per completa attuazione della programmazione



## SITUAZIONE PERSONALE AL 01/07/2014

COMUNE	COGNOME	NOME	TIPO CONTRATTO	AREA APPARTENENZA
CESANA TORINESE	BELLET	SILVIA	TEMPO INDETERMINATO	AREA AMMINISTRATIVA
CESANA TORINESE	BERMOND	ELENA	TEMPO INDETERMINATO	AREA AMMINISTRATIVA
CESANA TORINESE	PEYROLO	ENRICO	TEMPO INDETERMINATO	AREA AMMINISTRATIVA
CESANA TORINESE	MALLEN	IRMA	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA
CESANA TORINESE	MODARELLI	SALVATORE	TEMPO INDETERMINATO	AREA DI VIGILANZA
CESANA TORINESE	BLANC	MASSIMO	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA DI VIGILANZA
CESANA TORINESE	PRATO	SILVIA	TEMPO INDETERMINATO	AREA CONTRABILE/TRIBUTI
CESANA TORINESE	COLTURI	RENATA	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA CONTABILE/TRIBUTI
CESANA TORINESE	BONNET	RENATO	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
CESANA TORINESE	MULASSANO	FRANCO	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
CESANA TORINESE	TURINO	DAVIDE	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
CESANA TORINESE	DURBIANO	PAOLA	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
CESANA TORINESE	SITA'	ELENA	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
CESANA TORINESE	JACOB	VALENTINA	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA TECNICA
CLAVIERE	CORBELLI	MARZIA	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
CLAVIERE	HERITIER	SILVIO	TEMPO INDETERMINATO	AREA DI VIGILANZA
CLAVIERE	TISSERAND	VALERIA	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA AMMINIST/CONTAB.
PRAGELATO	BARON	DANIELE	TEMPO INDETERMINATO	AREA AMMINISTRATIVA
PRAGELATO	UGHETTO	ORNELLA	TEMPO INDETERMINATO	AREA AMMINISTRATIVA
PRAGELATO	SASU	CRISTINA	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA
PRAGELATO	RIVOIRO	TIZIANA	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
PRAGELATO	BERTON	STEFANIA	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
PRAGELATO	BERT	REMO	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
PRAGELATO	SALA	NINO	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
PRAGELATO	PASSET	NIKI	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
PRAGELATO	ROL	FEDERICO	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA TECNICA/VIGILANZA
PRAGELATO	BOURLOT	ROBERTO	TEMPO INDETERMINATO	AREA DI VIGILANZA
PRAGELATO	SOPEGNO	MARCO	TEMPO INDETERMINATO	AREA DI VIGILANZA
PRAGELATO	BIANCOTTO	ALESSANDRA	TEMPO INDETERMINATO	AREA CONTABILE/TRIBUTI
PRAGELATO	BENEDETTO	LUCA	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA CONTABILE/TRIBUTI
SAUZE DI CESANA	INVERSO	MARINELLA	TEMPO INDETERMINATO	AREA AMMINISTRATIVA/VIGILANZA
SAUZE DI CESANA	FAVRO	MICHELA	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SAUZE DI CESANA	MARTINELLI	CINZIA	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA CONTABILE
SAUZE D'OUXX	PERRON	CLAUDIO	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SAUZE D'OUXX	GILARDI	STEFANO	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SAUZE D'OUXX	FAZIO	PIETRO	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SAUZE D'OUXX	CATTANEO	BARBARA	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SAUZE D'OUXX	DALLA VALLE	GIORGIO	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SAUZE D'OUXX	FAURE CAIRE	DAVIDE	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SAUZE D'OUXX	TOURNOUD	ANDREA	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SAUZE D'OUXX	DEMICHÉLIS	VALTER	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SAUZE D'OUXX	FASANO	GIORGIO	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA TECNICA
SAUZE D'OUXX	BARBARELLO	FRANCESCA	TEMPO INDETERMINATO	AREA CONTABILE
SAUZE D'OUXX	CORTESE	ANTONELLA	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA CONTABILE
SAUZE D'OUXX	GAGNOR	GIULIANO	TEMPO INDETERMINATO	AREA TRIBUTI
SAUZE D'OUXX	BOGGE	PIER ANDREA	TEMPO INDETERMINATO	AREA VIGILANZA
SAUZE D'OUXX	OLDANI	GABRIELE	TEMPO INDETERMINATO	AREA VIGILANZA
SAUZE D'OUXX	PELLISSERO	GIANPIERO	TEMPO INDETERMINATO	AREA VIGILANZA
SAUZE D'OUXX	CAPRI	SILVIA	TEMPO INDETERMINATO	AREA VIGILANZA
SAUZE D'OUXX	CASAGRANDE	DOMENICO	TEMPO INDETERMINATO	AREA VIGILANZA
SAUZE D'OUXX	MAZZOLENI	ELENA	TEMPO INDETERMINATO	AREA VIGILANZA
SAUZE D'OUXX	SERMINATO	CLAUDIO	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA VIGILANZA
SAUZE D'OUXX	PAGLIANO	STEFANO	TEMPO INDETERMINATO	AREA AMMINISTRATIVA
SAUZE D'OUXX	MORINO	SILVIA	TEMPO INDETERMINATO	AREA AMMINISTRATIVA
SAUZE D'OUXX	ROUX	SARA	TEMPO INDETERMINATO	AREA AMMINISTRATIVA
SAUZE D'OUXX	MARCUZZI	MADDALENA	TEMPO INDETERMINATO	AREA AMMINISTRATIVA
SAUZE D'OUXX	FRANCO	MAURA	TEMPO INDETERMINATO	AREA AMMINISTRATIVA
SESTRIERE	CARDONATTI	MARIA GRAZIA	TEMPO INDETERMINATO	AREA AMMINISTRATIVA
SESTRIERE	FREZET	GABRIELLA	TEMPO INDETERMINATO	AREA AMMINISTRATIVA
SESTRIERE	SASU	CARLA	TEMPO INDETERMINATO	AREA AMMINISTRATIVA
SESTRIERE	ENRIETTA	PAOLA	TEMPO INDETERMINATO	AREA AMMINISTRATIVA
SESTRIERE	BALLARIO	SIMONA	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA
SESTRIERE	GENRE	PIERO	TEMPO INDETERMINATO	AREA VIGILANZA
SESTRIERE	VASCETTO	LUISA	TEMPO INDETERMINATO	AREA VIGILANZA
SESTRIERE	CLEMENT	FABRIZIA	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA VIGILANZA
SESTRIERE	AMPRIMO	ALESSANDRINA	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SESTRIERE	MARIN	VALTER	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SESTRIERE	BRUN	PAOLA	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SESTRIERE	ARBIA	FRANCO	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SESTRIERE	FARAONE	GIUSEPPE	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SESTRIERE	GAY	FABRIZIO	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SESTRIERE	PRIN	ANGELO	TEMPO INDETERMINATO	AREA TECNICA
SESTRIERE	RIVETTA	FABRIZIO	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA TECNICA
SESTRIERE	DONEDA	PAOLA	TEMPO INDETERMINATO	AREA TRIBUTI
SESTRIERE	GORLIER	ENRICA	TEMPO INDETERMINATO	AREA TRIBUTI
SESTRIERE	POLIDORI	ANTONELLA	TEMPO INDETERMINATO	AREA TRIBUTI
SESTRIERE	BERTALMIO	SILVANA	TEMPO INDETERMINATO	RESPONSABILE AREA CONTABILE

RIEPILOGO: 10 TEMPO DETERMINATO  
77 TEMPO INDETERMINATO

## LIMITE STORICO SPESA DEL PERSONALE

### SPESA PERSONALE TEMPO DETERMINATO

	2009	
CESANA TORINESE	€ 117.104,84	
CLAVIERE	€ 35.833,90	
PRAGELATO	€ 50.311,75	MEDIA TRIENNIO 2007/2008/2009
SAUZE D'OULX	€ 130.953,61	
SAUZE DI CESANA	€ 0,00	
SESTRIERE	€ 271.394,04	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 605.598,14</b>	

### SPESA PERSONALE TEMPO INDETERMINATO

	TOTALE SPESA PERSONALE ANNO 2008	TOTALE SPESA TRIENNIO PRECEDENTE (LIMITE MASSIMO)
CESANA TORINESE	€ 698.672,96	////
CLAVIERE	€ 188.835,76	////
PRAGELATO	€ 494.387,00	////
SAUZE D'OULX	////	€ 1.026.588,81
SAUZE DI CESANA	€ 164.865,98	////
SESTRIERE	€ 1.150.418,53	////
<b>TOTALE</b>	<b>€ 3.723.769,04</b>	

AREA		TRIBUTI														
DESCRIZIONE ATTIVITA'		Gestione tributi comunali, attività di controllo ed accertamento dei tributi, gestione canoni per impianti pubblicitari e per occupazione suolo pubblico														
SEDI DI ATTIVITA'		Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere														
		<b>FABBISOGNO</b>														
		<b>PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/10/2018</b>														
DESCRIZIONE	SEDE PREVALENTE	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO				TEMPO INDETERMINATO						
		N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.			
Responsabile di Area	COMUNE DI CESANA TORINESE	1	D2									1	D			
part time (66,67%)	COMUNE DI PRAGELATO			1	C4							1	C			
	COMUNE DI SAUZE D'OULX	1	C4									1	C			
	COMUNE DI SESTRIERE	1	C5									1	C			
	COMUNE DI SESTRIERE	1	D2									1	D			
full time - scadenza 31/01/2019 -	COMUNE DI SAUZE D'OULX					1	C1					1	C			
part time (50%) somministrazione lavoro - scadenza 31/12/2018 -	COMUNE DI CESANA TORINESE								1	C1					1	C
	COMUNE DI CESANA TORINESE														1	C
		4		1		1						7			1	
																8
NOTE																



**ATTIVITA' PRODUTTIVE**

AREA	DESCRIZIONE ATTIVITA'	SEDE PREVALENTE	TEMPO INDETERMINATO						TEMPO DETERMINATO						TEMPO INDETERMINATO					
			FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME			
			N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.		
	Gestione e coordinamento SUAP per tutte le attività produttive (es. commercio in sede fissa ed itinerante, artigiano, pubblici esercizi, ecc.), servizi polizia amministrativa, commissioni di vigilanza		1	D2											1	D				
		Responsabile di Area																		
		part time (86,11%)	1		1	C3									1	C				
			1	C1											1	C				
			2		1		0		0					3		1		C		
						3			4			4								
	NOTE																			

Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere

**PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/10/2018**

**FABBISOGNO**













AREA		SERVIZIO FINANZIARIO													
DESCRIZIONE ATTIVITA'		Predisposizione e gestione dei bilanci e rendiconti, rapporti con i tesorieri, adempimenti fiscali e tributati, indebitamento.													
SEDI DI ATTIVITA'		Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere													
		FABBISOGNO													
		PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/10/2018													
Descrizione	SEDE PREVALENTE	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO				TEMPO INDETERMINATO					
		N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.		
Responsabile di Area	COMUNE DI SESTRIERE / COMUNE DI CESANA TORINESE	1	D6									1	D		
	COMUNE DI CESANA TORINESE	1	D3									1	D		
	COMUNE DI CESANA TORINESE	1	C1									1	C		
	COMUNE DI PRAGELATO / COMUNE DI CESANA TORINESE	1	C1									1	C		
	COMUNE DI PRAGELATO / COMUNE DI CESANA TORINESE	1	C1									1	C		
	COMUNE DI SAUZE D'OULX / COMUNE DI CESANA TORINESE	1	C4									1	C		
	COMUNE DI SAUZE D'OULX / COMUNE DI CESANA TORINESE	1	C4									1	C		
cessazione in data 31/10/2018 (collocamento a riposo)	COMUNE DI SAUZE DI CESANA / COMUNE DI CESANA TORINESE	1	D5									1	C		
		8		0		0						8		0	
															8
NOTE	1) La dipendente categoria D5 assegnata alle sedi del Comune di Sauze di Cesana e del Comune di Cesana Torinese è cessata dal servizio in data 31/10/2018 per collocamento a riposo. La stessa dovrà essere sostituita con un Istruttore Contabile categoria C, posizione economica C1.														





AREA		SERVIZI MANUTENTIVI, PATRIMONIO, AMBIENTE, ENERGIA															
DESCRIZIONE ATTIVITA'		Manutenzione del patrimonio immobiliare, parco automezzi, gestione dei servizi manutentivi, servizi ambientali, servizi di trasporto urbano, usi civili, rapporti con gestori e/o organismi che si occupano del servizio idrico e di igiene ambientale, autorizzazioni manutenzione suolo pubblico, protezione civile.															
SEDI DI ATTIVITA'		Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere															
		PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/10/2018															
		TEMPO INDETERMINATO						TEMPO DETERMINATO						FABBISOGNO			
		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME		FULL TIME		PART TIME	
		N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.	N.	CAT.
SEDE PREVALENTE																	
Responsabile di Area		1	D3														
		1	C1														
		1	B4														
		1	B4														
		1	B7														
		1	C3														
part time (50%)				1	B5												
		1	B2														
part time (50%)				1	B3												
		1	C1														
		1	C1														
		1	B5														
		1	B6														
		1	B5														
		1	C2														
		1	B6														
part time (50%) sommministrazione lavoro - scadenza contratto 28/02/2019										1	C						
cessazione in data 30/09/2018 (collocamento a riposo)		1	D3														
part time (75%) ASSUNZIONE LEGGE 68/99																1	B
		13		2		0				1				22		1	
																18	23

1) I collaboratori professionali, attualmente vacanti, indicati nel fabbisogno dovranno essere assunto ai sensi della Legge 68/99 (è stata stipulata apposita convenzione con la Città Metropolitana in data 30/11/2015 per le chiamate numeriche degli stessi). Le predette assunzioni di cui alla Legge 68/99 non rientrano nel calcolo del contenimento della spesa pubblica.

2) In data 30/09/2018 è cessato, per collocamento a riposo, il dipendente categoria D3 (collocato in aspettativa per mandato elettorale).

FUNZIONI DI COORDINAMENTO (Segretario e Vice Segretario)																							
Funzioni di coordinamento																							
Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere																							
PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/10/2018																							
FABBISOGNO																							
AREA	DESCRIZIONE ATTIVITA'	SEDI DI ATTIVITA'	Descrizione	SEDE PREVALENTE	TEMPO INDETERMINATO			TEMPO DETERMINATO			TEMPO INDETERMINATO												
					FULL TIME	PART TIME	N.	CAT.	FULL TIME	PART TIME	N.	CAT.	FULL TIME	PART TIME	N.	CAT.							
					IN CARICO AI COMUNI																		
					COMUNE DI SESTRIERE / COMUNE DI CESANA TORINESE																		
					COMUNE DI SESTRIERE / COMUNE DI CESANA TORINESE	Art. 110 D.Lgs. n. 267/2000			1	D3					1	D							
								0		1				1									0
																							1
NOTE																							

**SPESE di PERSONALE  
PER COMPLETA ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DI CUI ALL'ALLEGATO 3**

DESCRIZIONE	NUMERO	COSTO UNITARIO	TOTALE VOCI DA INCLUDERE	TOTALE VOCI DA ESCLUDERE	NOTE
PERSONALE CATEGORIA B1	3	€ 26.409,99	€ 79.229,97		
PERSONALE CATEGORIA B3	11	€ 27.917,98	€ 307.097,78		
PERSONALE CATEGORIA B1 (Legge 68/99) part time 50%	1	€ 26.409,99		€ 13.205,00	
PERSONALE CATEGORIA B3 (Legge 68/99) part time 75%	3	€ 27.917,98		€ 62.815,46	
PERSONALE CATEGORIA C	46	€ 29.792,87	€ 1.370.472,02		
PERSONALE CATEGORIA C (assunzioni stagionali)	2	€ 29.792,87	€ 36.668,15		
PERSONALE CATEGORIA C (da 50% a 85%)	5	€ 29.792,87	€ 126.619,70		computato costo alla percentuale massima dell'85%)
PERSONALE CATEGORIA D1	16	€ 32.416,29	€ 518.660,64		
PERSONALE CATEGORIA D3	6	€ 37.272,98	€ 223.637,88		
FES (comprensivo di progressioni orizzontali, comparto, indennità varie, produttività)			€ 286.308,91		
FES - ONERI -			€ 68.141,52		
FES - IRAP -			€ 24.336,26		
PROGRESSIONI ORIZZONTALI - ONERI - INADEL/TRF			€ 2.880,00		
INDENNITA' SPECIFICA/ANZIANITA'/SALARIO ANZIANITA'			€ 3.898,61		
INDENNITA' SPECIFICA/ANZIANITA'/SALARIO ANZIANITA' - ONERI			€ 1.040,15		
INDENNITA' SPECIFICA/ANZIANITA'/SALARIO ANZIANITA' - IRAP			€ 331,38		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			€ 148.800,00		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - ONERI -			€ 37.200,00		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - IRAP -			€ 12.650,00		
RETRIBUZIONE DI RISULTATO			€ 44.640,00		
RETRIBUZIONE DI RISULTATO - ONERI -			€ 10.624,32		
RETRIBUZIONE DI RISULTATO - IRAP -			€ 3.794,40		
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 110			€ 3.307,67		
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 110 - ONERI -			€ 787,23		
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 110 - IRAP -			€ 281,15		
INDENNITA' DI VIGILANZA			€ 12.219,24		
INDENNITA' DI VIGILANZA - INADEL			€ 351,91		
INDENNITA' DI VIGILANZA - CPDEL			€ 2.908,18		
INDENNITA' DI VIGILANZA - IRAP			€ 1.038,64		
INAIL			€ 46.000,00		
STRAORDINARI			€ 29.963,45		
STRAORDINARI - ONERI -			€ 7.131,30		
STRAORDINARI - IRAP			€ 2.546,89		
STRAORDINARI ELEZIONI COMUNALI			€ 10.000,00		
ASSEGNO AD PERSONAM ART. 110 TUEL 267/2000 (oneri compresi)	2	€ 8.600,00	€ 17.200,00		
ANF			€ 25.500,00		
MENSA			€ 54.000,00		
INCREMENTI CCNL (2008/2018 per i Comuni di Cesana Torinese, Claviere, Pragelato, Sauze di Cesana e Sestriere) e (2009/2018 per il Comune di Sauze d'Oulx)				€ 159.316,71	
			<b>€ 3.520.267,34</b>	<b>€ 235.337,16</b>	

**TOTALE SPESA PERSONALE**

**€ 3.284.930,18**

**LIMITE STORICO SPESA DEL PERSONALE**

**€ 3.723.769,04**