

ALLEGATO 1

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

2024-2026

Approvato con delibera di Giunta n. del

Preso atto che:

l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che 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; a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i.; l'art. 3, comma 5-sexies recita: *“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. ((Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58)).”*

secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

l'art. 1, comma 229, l. 208/2015, applicabile alle Unioni, così 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 materie di cessione di capacità assunzionali opera l'art. 32, comma 5, del d.lgs. 267/2000 ove si dispone che *“i comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di comuni di cui fanno parte”*.

Considerato che fino all'anno 2021 l'ente, in quanto ente non assoggettato al patto di stabilità (oggi "pareggio di bilancio"), aveva ritenuto corretto conformarsi alla legge n. 296/2006, art. 1, c. 562, ai sensi della quale è possibile procedere ad una assunzione per ogni cessazione avvenuta nell'anno precedente con possibilità di utilizzo delle quote residue non utilizzate a partire dall'anno 2007. Tuttavia, alla luce della sopra richiamata deliberazione della Sezione autonomie della Corte dei Conti, nel corso del 2021 si è ritenuto opportuno procedere ad una ricognizione delle capacità assunzionali dell'Unione, le cui regole sono dettate dalla l. 208/2015, art. 1 c. 229. La norma prevede che "A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, [...] 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". Pertanto per le Unioni di Comuni valgono le seguenti regole:

a partire dal 2006, e fino a tutto il 2015, era possibile procedere ad una assunzione per ogni cessazione avvenuta nell'anno precedente con possibilità di utilizzo delle quote residue non utilizzate a partire dall'anno 2007 (cd "turn-over per testa");

a partire dal 2016 a tutt'oggi, è possibile 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 (cd "turn-over per spesa"), con possibilità di recupero dei cinque anni precedenti.

Accerto che al fine di risolvere la questione della trasformazione della capacità assunzionali tra il 2015 e il 2016, anche sulla scorta di quanto sostenuto da autorevole dottrina, si è proceduto alla trasformazione dei valori del "turn-over per testa" in valori economici come costo teorico, ovvero come spesa di quanto si sarebbe speso per una assunzione equivalente del personale cessato, in relazione alla categoria di appartenenza.

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, a seguito della definizione del fabbisogno di personale, di procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come personale in servizio, è allegata alla presente e che, in tale ambito, non si rilevano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Vista la normativa vigente in materia di assunzioni, si deve ritenere operante, salvo successive eventuali modifiche, l'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, ai sensi del quale "a decorrere dal 2018" e, quindi, **a regime dal 2019, le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente**, tanto per il personale privo di qualifica dirigenziale, quanto per il personale con qualifica dirigenziale, con le condizioni di rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale;

Verificato che il punto della nuova disciplina che assume maggiore rilievo innovativo è senza dubbio costituito dal **superamento della nozione tradizionale di dotazione organica** e dalla **centralità** che assume, rispetto a questo documento, il piano triennale del **fabbisogno del personale**. Questo principio di carattere generale, sul terreno operativo, si traduce nella conclusione che, a differenza del passato, il PTFP può prevedere l'assunzione di personale non inserito nella dotazione organica e, di conseguenza, la modifica della stessa. La conseguenza è ravvisabile nel fatto che la dotazione organica debba essere allegata al PTFP. Oggi diventa necessario garantire "la coerenza tra il piano triennale e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, per cui la dotazione organica "cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP". La dotazione organica diventa quindi "un valore finanziario di spesa potenziale massima (NdR, non direttamente operativo per i comuni poiché negli enti locali si sostanzia nei limiti di spesa previsti dalla normativa di settore). Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati";

Accertato che fra gli effetti dell'applicazione del D.lgs. 75/2017 e delle Linee guida sui fabbisogni sembra esserci il **superamento dell'obbligo di nuovi concorsi per la copertura dei posti di nuova istituzione in organico** (cfr. n questo senso la delibera 189/2018 della Corte dei conti del Veneto, che si basa sul superamento della dotazione organica come meccanismo rigido e dell'indicazione a considerarne i vincoli solo come tetto di spesa);

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della citata normativa e utilizzando come **paramento omogeneo di calcolo delle percentuali di turnover (sia in ingresso che in uscita) il costo effettivo della categoria di ingresso del ccnl 21/05/2018 con tredicesima**, individua le capacità assunzionali come da tabella allegata;

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Considerato che le amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, devono trasmettere il proprio Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) al Dipartimento della Funzione Pubblica, tramite il sistema di comunicazione delle informazioni sul conto annuale, cd SICO, la copia della programmazione del fabbisogno;

Accertato infine che ai sensi dell'art. 1 comma 562 legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008 che ammonta **complessivamente ad euro: 552.019,34**;

Verificato inoltre il rispetto di tutti i vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Vista la Delibera di Giunta n. 26 del 21.04.2023 con la quale sono stati approvati i nuovi profili professionali a decorrere dal 1 aprile 2023 in applicazione del CCNL 16 novembre 2022 - titolo III

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

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente;

Visto che la programmazione è effettuata in coerenza con il DUP 2024-2026;

SI DEFINISCE LA SEGUENTE PROGRAMMAZIONE 2024-2026

Per il 2024 sono previste n. 4 assunzioni per un massimo di 12 ore ex art. 1 c. 557

- n. 1funzionario amministrativo contabile con P.O. per 12 ore a settimana area amministrativo contabile
- n. 1funzionario tecnico con P.O. per 12 ore a settimana area tecnica

- n. 1 funzionario tecnico per 12 ore a settimana area tecnica
- n. 1 funzionario amministrativo per 6 ore a settimana area tecnica

Per il 2025 non sono previste assunzioni.

Per il 2026 non sono previste assunzioni.

Di seguito la dotazione organica, nella quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale, e il prospetto riepilogativo delle spese di personale.

DOTAZIONE ORGANICA

1° AREA – Amministrativo/Contabile

n. 1 Funzionario amm.vo contabile,	Coperto a tempo indeterminato dal 04.03.2024
n. 1 Funzionario amm.vo contabile,	Non coperto

2° AREA – Tecnica

n. 1 Istruttore tecnico geometra	Coperto a tempo indeterminato dal 02.02.2024
n. 1 Funzionario tecnico Architetto,	Coperto a tempo indeterminato dal 29.12.2021
n. 1 Funzionario tecnico Agronomo, Cat. D	Non coperto

PROSPETTO SPESE PERSONALE

	Media 2011/2013	rendiconto 2023	2024	2025	2026
	2008 per enti non soggetti al patto				
Spese macroaggregato 101		254.274,58	234.238,46	157.265,87	157.265,87
Spese macroaggregato 103					
Irap macroaggregato 102		23.968,07	15019,03	9.519,03	9.519,03
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo					
Altre spese: da specificare.....					
Altre spese: da specificare.....					
Altre spese: da specificare.....					

Totale spese di personale (A)	€ 552.019,34	€ 272.321,15	E 258.776,52	€ 166.784,90	€ 166.784,90
(-) Componenti escluse (B) persone SNAI	€ -	87.904,72	82.472,59		
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 (C)	€ -	5.930,50			
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C		€ 178.476,93	€ 176.303,93	€ 166.784,90	€ 166.784,90
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)					