

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

La procedura di assunzione di personale, a qualsiasi titolo, deve essere preceduto dalla verifica dei presupposti formali e sostanziali previsti dalle norme vigenti.

In particolare, devono essere assicurati i seguenti requisiti:

- Rispetto del contenimento della spesa di personale (1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014): la spesa di personale non può essere superiore alla spesa media del triennio 2011-2013, qualora l'Ente fosse soggetto al patto di stabilità, diversamente si deve prendere come riferimento la spesa dell'esercizio 2008.
- I limiti di spesa del personale per le Unioni di Comuni costituite ai sensi dell'art.32 del Tuel sono quelli previsti per gli enti locali non soggetti al patto di stabilità, ma poiché l'Unione in argomento risulta costituita successivamente all'anno 2008, il limite di spesa deve essere individuato nel cumulo dei limiti di spesa dei singoli Comuni associati e precisamente la media del triennio 2011-2013 per i Comuni con più di 1000 abitanti e la spesa sostenuta nell'anno 2008 per i Comuni con popolazione inferiore ai 1000 abitanti.
- Si ricorda infatti come il nuovo Decreto non abbia eliminato i vincoli preesistenti, lasciando quindi inalterato l'obbligo di procedere con detta verifica.
- Approvazione del bilancio di previsione entro il termine di legge (ordinariamente il 31 dicembre dell'anno precedente).
- Approvazione del rendiconto di gestione entro il termine di legge (ordinariamente il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento).

- Invio dei dati relativi ai bilanci alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) entro trenta giorni dall'approvazione.
- Adozione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, di cui all'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.
- Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009), contenuto all'interno del PIAO
- Attestare l'assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243 comma 1 TUEL).

La lettura dell'*art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34* e del *D.M. 17 marzo 2020* pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 (nonché quanto descritto nella successiva circolare applicativa) induce a sostenere la non applicabilità alle Unioni, ai Consorzi o alle Comunità Montane (come qualificati dal TUEL), ma esclusivamente ai Comuni.

Per quanto esposto per le Unioni dei Comuni/Comunità montane continuano ad applicarsi le seguenti norme che non sono state in alcun modo abrogate:

- il *comma 229 dell'art. 1, L. n. 208/2015*: "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";
- l'*art. 32, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL)* che prevede che "i comuni possono cedere integralmente o parzialmente i propri spazi assunzionali all'unione di cui fanno parte";

Per quanto suesposto, oltre al 100% del turnover previsto dalla norma speciale di cui al *comma 229 dell'art. 1, L. n. 208/2015*, le unioni dei comuni potranno vedersi trasferire dai comuni facenti parte anche i nuovi "spazi di limite" come disciplinati dalla nuova normativa già richiamata.

In aggiunta a questi spazi, va ricordato che *l'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34* e il relativo decreto ministeriale prevedono per i Comuni sotto i cinquemila abitanti che si collocano nella fascia virtuosa al di sotto della percentuale della Tabella 1, ma che non riescono con la capacità che ne deriva a completare nemmeno un'assunzione, potranno espandere fino a 38.000 euro la capacità assunzionale derivante dal loro calcolo, una-tantum e potendola sfruttare entro il 2024, a patto che l'assunzione sia effettuata dal Comune e che questo comandi poi l'unità in favore dell'Unione, che si farà carico del costo relativo.

Come chiarito anche dalla Circolare, i Comuni con meno di 5.000 abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia definito dall'articolo 4 (valore-soglia più basso), che fanno parte di Unioni di comuni e per i quali la maggior spesa di personale consentita dal decreto non risulterebbe sufficiente all'assunzione di almeno una unità di personale a tempo indeterminato, hanno la facoltà di incrementare la propria spesa nella misura massima di 38.000 euro (costo medio lordo stimato per un dipendente a tempo pieno e indeterminato), al fine di assumere a tempo indeterminato un'unità di personale da collocare in comando obbligatorio presso l'Unione, con oneri a carico della stessa. A tal proposito, si ricorda la modifica di cui all'articolo 1, comma 450, della legge n.190/2014 che prevede, per i Comuni facenti parte di Unioni o di altre forme associative di poter cumulare le spese di personale e le facoltà assunzionali.

Naturalmente, nel percorso prefigurato, occorrerà tenere conto delle eventuali previsioni statutarie che disciplinano il caso della cessazione dell'unione, e/o degli eventuali protocolli sottoscritti con le parti sindacali circa l'eventuale riassorbimento del personale da parte dei comuni, e ogni altra disposizione che si sia stabilita per regolare il caso nel quale il personale direttamente assunto dall'unione (come sarebbe la figura in esame) debba un giorno essere assorbito dai comuni aderenti, in caso di scioglimento della forma associata.

Pertanto, appare chiaro come, oltre al 100% del turnover previsto dalla norma speciale di cui al *comma 229 dell'art. 1, L. n. 208/2015*, le unioni dei comuni potranno vedersi trasferire dai comuni facenti parte anche i nuovi "spazi di limite" come disciplinati dalla nuova normativa già richiamata.

In aggiunta a questi spazi, va ricordato che l'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e il relativo decreto ministeriale prevedono per i Comuni sotto i cinquemila abitanti che si collocano nella fascia virtuosa al di sotto della percentuale della Tabella 1, ma che non riescono con la capacità che ne deriva a completare nemmeno un'assunzione, un «bonus».

Potranno cioè espandere fino a 38.000 euro la capacità assunzionale derivante dal loro calcolo, una-tantum e potendola sfruttare entro il 2024, a patto che l'assunzione sia effettuata dal Comune e che questo comandi poi l'unità in favore dell'Unione, che si farà carico del costo relativo.

Sulla base della normativa delle cessazioni di personale intervenute nel 2023 e degli spazi ceduti per l'Unione nonché dei vincoli di spesa , con il PIAO 2024/2026 approvato con G.C.N . 3 DEL 25.01.2024 veniva così definito il fabbisogno del personale **confermando le assunzioni già programmate ossia**

l'assunzione di un'unità dell'area istruttori (istruttore tecnico) tramite mobilità ex art. 34bis del Dlgs 165/2001 ed in subordine tramite graduatorie di altri enti e/o tramite procedura concorsuale in sostituzione di turn- over (verticalizzazione) la cui procedura è di mobilità obbligatoria è stata avviata e conclusa e per la quale è stata attivata la procedura di assunzione tramite graduatorie concorsuali di altri Enti

l'assunzione di un'unità dell'area istruttori (istruttore amministrativo) tramite mobilità ex art. 34bis del Dlgs 165/2001 ed in subordine tramite graduatorie di altri enti e/o tramite procedura concorsuale in sostituzione di turn- over da attivarsi nel 2024 decorsi i sei mesi dalla dimissioni (termine determinato dalla legge per garantire il posto a dipendente vincitore di altro concorso pubblico)

l'assunzione di un funzionario dell'elevata qualificazione ex categoria D.1 da adibire all'area amministrativa in sostituzione di turn- over con l'avvio la cui procedura concorsuale è in fase di completamento

Definizione del fabbisogno a tempo indeterminato anno 2024/2026

CLASSIFICAZIONE	POSTI COPERTI AL01.11.2023	CESSAZIONI PREVISTE	FABBISOGNO	TOTALE POSTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	3	0	1	4

Area degli Istruttori	4	0	2	6
Area degli Operatori esperti	0	0	0	0
Area degli Operatori	0	0	0	0
	7	0	3	10

ASSUNZIONI CON ACCESSO DALL'ESTERNO
2024

Area	Funzionari E. Q.	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
Profilo professionale	1	2		
PT/FT	FT			
Modalità di reclutamento				
Mobilità obbligatoria 34 bis		x		
Mobilità volontaria				
Graduatorie altri enti		x		
Selezione Pubblica	x	x		

II PROGRESSIONI TRA LE AREE

AREA DI PROVENIE NZA	AREA DI DESTINAZIONE				MODALITÀ		
	AREE	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Prog. in deroga	Prog. ordinaria
Istruttori							
Operatori Esperti							
Operatori							

non sono previste assunzioni per gli anni 2025/2026

dopo tale adozione si è provveduto con decorrenza dal 16.06.2024 all'assunzione di un funzionario dell'elevata qualificazione ex categoria D.1 da adibire all'area amministrativa in sostituzione di turn-over a seguito di procedura concorsuale

dal 01.08.2024 l'assunzione di un'unità dell'area istruttori (istruttore tecnico) a seguito di procedura concorsuale dopo aver espletato infruttuosamente sia le procedure di mobilità ex art. 34bis del Dlgs 165/2001 sia il ricorso a graduatorie di altri enti.

Si rende ora nuovamente necessario intervenire con la modifica del fabbisogno del personale per attuare le seguenti modifiche e integrazioni

- 1) dare corso all'assunzione già prevista in sostituzione di turn-over da destinare all'area catasto SUAP con una figura di istruttore tecnico e non più con istruttore amministrativo come inizialmente previsto
- 2) Procedere all'assunzione di un'unità dell'area istruttori di vigilanza a seguito di recupero della capacità assunzionale corrispondente all'uscita in mobilità verso un comune di una unità dalla medesima area. Tale opzione si basa sul parere della Corte dei conti Toscana Deliberazione n. 206/2023/PAR che così si riassume: *“Con riferimento all'ipotesi di mobilità tra enti non assoggettati al medesimo regime vincolistico assunzionale, può essere utile richiamare anche la giurisprudenza delle Sezioni riunite, sia pur antecedente al d.l. n. 95/2012, ove si riconosce che, nel caso in cui un ente sottoposto a limitazioni dia l'assenso al trasferimento di un proprio dipendente presso amministrazioni non soggette a vincoli assunzionali, “per l'ente ricevente, la mobilità in entrata si configura a tutti gli effetti come ingresso di una nuova unità di personale, risultato che potrebbe essere alternativamente ottenuto attraverso il ricorso alle normali procedure di reclutamento, non ponendosi il problema dell'imputazione del trasferimento ad un non previsto contingente di nuove assunzioni. In tale ipotesi non osterebbe alla neutralità finanziaria dell'operazione considerare la cessione per mobilità come utile ai fini del calcolo delle nuove assunzioni consentite all'ente di provenienza del dipendente... (cfr.10 SS.RR. in sede di controllo, deliberazione n. 59/CONTR/2010)”. Il principio di diritto conseguentemente affermato nella medesima delibera è pertanto che: “Relativamente agli enti locali non sottoposti al patto di stabilità interno, nei confronti dei quali operano i vincoli in materia di assunzione previsti dall'articolo 1, comma 562 della legge n. 296 del 2006, le cessioni per mobilità volontaria possono essere considerate come equiparabili a quelle intervenute per collocamento a riposo nella sola ipotesi in cui l'ente ricevente non sia a sua volta sottoposto a vincoli assunzionali”. 12. Conclusivamente, nell'ipotesi di mobilità compensativa tra unioni di comuni e comuni, stante il diverso regime limitativo delle assunzioni e la conseguente preclusione all'operatività della neutralità finanziaria, la Sezione ritiene che, per quanto riguarda l'acquisizione di personale in entrata, l'unione di comuni ricevente consumi la propria capacità assunzionale; mentre, per quanto riguarda il trasferimento di personale in uscita, l'impossibilità di realizzare una mobilità finanziariamente neutra faccia venir meno i presupposti per l'applicabilità dell'art. 14, comma 7, d.l. n. 95/2012 e consenta all'unione cedente il recupero della capacità assunzionale corrispondente.*

Si procederà all'assunzione solo in caso di parere favorevole del revisore sul punto in esame.

**Definizione del fabbisogno a tempo indeterminato anno 2024/2026
PRIMA MODIFICA**

CLASSIFICAZIONE	POSTI COPERTI AL 01.08.2024	CESSAZIONI PREVISTE	FABBISOGNO	TOTALE POSTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	4	0	0	4
Area degli Istruttori	5	1*	2	6
Area degli Operatori esperti	0	0	0	0
Area degli Operatori	0	0	0	0
	7	0	3	10

1* trasferimento per mobilità presso ente soggetto a diverso regime assunzionale

ASSUNZIONI CON ACCESSO DALL'ESTERNO
2024

Area	Funzionari E. Q.	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
Profilo professionale		2		
PT/FT	FT			
Modalità di reclutamento				
Mobilità obbligatoria 34 bis		x		
Mobilità volontaria		X*		
Graduatorie altri enti				
Selezione Pubblica	x	x		

X*Attivazione di mobilità volontaria solo per copertura di posto resosi vacante per trasferimento in mobilità di unità presso comune (parere della Corte dei conti Toscana Deliberazione n. 206/2023/PAR

II PROGRESSIONI TRA LE AREE

AREA DI PROVENIE NZA	AREA DI DESTINAZIONE					MODALITÀ	
	AREE	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Prog. in deroga	Prog. ordinaria
	Istruttori						
	Operatori Esperti						
	Operatori						

non sono previste assunzioni per gli anni 2025/2026

I REQUISITI DI ACCESSO PER LA COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO SONO I SEGUENTI :

AREA	PROFILO	AREA	REQUISITI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO O PER LA SELEZIONE INTERNA
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE a tempo pieno	Contabile	SCUOLA MEDIA SUPERIORE Diploma di ragioneria o equipollente
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE a tempo parziale	AMMINISTRATIVA/ SERVIZI GENERALI	SCUOLA MEDIA SUPERIORE
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO a tempo pieno	TECNICA/ URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA/ SUAP	DIPLOMA DI GEOMETRA

ISTRUTTORI	ISTRUTTORE- AGENTE DELLA VIGILANZA a tempo pieno	VIGILANZA	SCUOLA MEDIA SUPERIORE
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE- AGENTE DELLA VIGILANZA a tempo pieno	VIGILANZA	SCUOLA MEDIA SUPERIORE
FUNZIONARIO DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	VICE COMMISSARIO a tempo pieno	VIGILANZA	LAUREA IN GIURISPRUDENZA O EQUIPOLLENTE
FUNZIONARIO DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	COMMISSARIO COMANDANTE a tempo pieno	VIGILANZA	LAUREA IN GIURISPRUDENZA, SCIENZE POLITICHE, SCIENZE DELL'AMMINISTRAZIONE O EQUIPOLLENTE.
ISTRUTTORI	ISTRUTTORI AGENTE DI POLIZIA LOCALE a tempo pieno	VIGILANZA	SCUOLA MEDIA SUPERIORE
FUNZIONARIO DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO	URBANISTICA	DIPLOMA DI LAUREA (DL) ANTECEDENTE AL D.M. 509/99 (VECCHIO ORDINAMENTO) OPPURE LAUREA SPECIALISTICA/MAGISTRALE (LS/LM) OPPURE DIPLOMA DI LAUREA DI PRIMO LIVELLO (NUOVO ORDINAMENTO) NELLE CLASSI DI SEGUITO INDICATE, PREVISTE DALL'ORDINAMENTO PREVIGENTE AL D.M. 509/99,

Barolo	191.124,05	39.157,35	230.281,40	89.131,62	96.950,41	186.082,03	-44.199,37
Castiglione Falletto	151.607,82	41.112,16	192.719,98	71.572,60	101.790,36	173.362,96	-19.357,02
Monchiero	127.386,89	35.125,55	162.512,44	56.920,68	86.967,99	143.888,67	-18.623,76
Novello	156.716,31	57.972,42	214.688,73	63.370,58	143.535,00	206.905,58	-7.783,15
Roddino	70.411,66	24.801,69	95.213,35	43.065,27	61.406,97	104.472,24	9.258,89
Sinio	141.120,67	28.650,23	169.770,90	62.802,81	70.935,63	133.738,44	-36.032,46
TOTALE	838.367,40	226.819,40	1.065.186,80	386.863,56	561.586,36	948.449,92	-116.736,88

Comuni soggetti al patto di stabilità (art. 1 c. 557 Legge 27 dicembre 2006 n. 296 E S.M.I.)							
COMUNE	Vincolo di spesa triennio 2011-2013			Spesa di personale prevista nel 2024			scostamento in + o in -
	dai Comuni	dall'Unione triennio	totale	dai Comuni	dall'Unione	totale	
Grinzane Cavour	348.645,95	158.461,10	507.107,05	124.900,63	302.194,87	427.095,50	-80.011,55
Monforte d'Alba	350.415,30	154.812,85	505.228,15	239.400,19	295.237,43	534.637,62	29.409,47
Roddi	233.826,53	122.295,81	356.122,34	132.926,88	233.225,47	366.152,35	10.030,01
TOTALE	932.887,78	435.569,75	1.368.457,53	497.227,70	830.657,77	1.327.885,47	-40.572,07

fabbisogno lavoro flessibile

RAPPORTI DI LAVORO DIVERSI DAL TEMPO INDETERMINATO

Nominativo	Riferimento Normativo	Soggetti a limite tetto lavoro flessibile
N. 1 FUNZIONARIO DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Art. 1, comma 557 L. 311/2004	SI
N.1 ISTRUTTORE TECNICO	Art. 1, comma 557 L. 311/2004	SI
N.1. ISTRUTTORE CONTABILE	Art. 1, comma 557 L. 311/2004	SI

N.1 AGENTI	Art. 1, comma 557 L. 311/2004	SI
-------------------	--------------------------------------	-----------

Il limite del lavoro flessibile per l'anno 2024 è stato determinato per L'UNIONE DEI COMUNI COLLINE DI LANGA e del BAROLO nella somma di € 58.079,93 come risulta da deliberazione della Giunta dell'Unione n. 71 del 19.10.2023