



Unione di Comuni  
**MARCA OCCIDENTALE**

Resana - Veduggio – Loria – Riese Pio X

**PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE  
2025-2027**

**Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**

Il personale dipendente al 31/12/2024 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Dirigenti	TOTALE
<b>Tempo indeterminato e pieno</b>	0	0	13	10	0	23
<b>Tempo indeterminato e parziale</b>	0	4	0	1	0	5
<b>Tempo determinato e pieno</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Tempo determinato e parziale</b>	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	0	4	13	11	0	28

Sulla base dell'organizzazione dell'Ente, la suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti è la seguente:

**Area degli Operatori Esperti**

PROFILO	N° dipendenti
Operatore Socio sanitario	<b>4</b>

**Area degli Istruttori**

PROFILO	N° dipendenti
Istruttore Amministrativo - Contabile	<b>1</b>
Istruttore Amministrativo	<b>2</b>
Istruttore di Vigilanza	<b>10</b>

**Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione**

PROFILO	N° dipendenti
Funzionario Amministrativo	<b>1</b>
Funzionario Amministrativo – Contabile	<b>1</b>
Funzionario Assistente Sociale	<b>6</b>
Funzionario di Vigilanza	<b>3</b>

**Programmazione strategica delle Risorse Umane**

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umane coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

### **Verifica del contenimento della spesa del personale**

In base a prassi consolidata e all'ampia documentazione giustificativa agli atti, alla quale si rinvia per completezza, la verifica del contenimento della spesa del personale è stata effettuata con la seguente modalità: Essendo stata istituita l'Unione nel 2016, risultava impossibile procedere ad un raffronto sia con la spesa 2008 (comma 562) che con la spesa media del triennio 2011-2013 (comma 557), per cui si è proceduto alla ricognizione della spesa del personale trasferito dai comuni all'Unione nell'anno 2017, dando per acquisito che, avendo tutti i comuni rispettato i vincoli di cui al comma 557, anche il personale formalmente assunto in organico dall'Unione al 1° gennaio 2018, rispettava tali vincoli.

Quindi il limite della spesa per l'Unione era e rimane quello dell'anno 2017.

### **Capacità assunzionale**

La nuova disciplina assunzionale prevista dall'art. 33 del D.L. 34/2019 (rapporto spesa personale su entrate correnti) non è applicabile direttamente alle Unioni di Comuni, le quali hanno l'obbligo di rispettare il 100% del turn over relativo al personale cessato l'anno precedente (comma 229 L. 208/2015 "Finanziaria 2016"). Si fa presente che la Legge finanziaria del 2016, L. 208/2015, all'art. 1 comma 229, ha previsto per le Unioni di Comuni, a decorrere dall'anno 2016, la possibilità di procedere a nuove assunzioni nel limite, in termini di spesa, delle cessazioni a tempo indeterminato avvenute nell'anno precedente, intendendo, secondo orientamenti consolidati e condivisi di varie Corti dei Conti e dello stesso Dipartimento di Funzione Pubblica, per spesa del personale il valore tabellare su base annua del personale cessato dal servizio.

In merito si è espressa la Corte dei Conti a sezioni riunite di controllo con determina 52/2010 chiarendo che la formula "complessivamente intervenute nell'anno precedente" deve essere interpretata estensivamente e va riferita a tutte le cessazioni che si sono verificate dal 2007, anno di entrata in vigore delle nuove regole, e che non sono state coperte con nuove assunzioni

Inoltre, ai sensi dell'art. 32, comma 5 del D.Lgs 267/2000, l'Unione può avvalersi di spazi assunzionali ulteriori, ceduti dai Comuni aderenti, aumentando così la propria dotazione organica. Si rappresenta che la Corte dei Conti del Veneto, con deliberazione n. 5/2022 ha precisato che nei casi in cui l'Unione di Comuni benefici di questa cessione di spazi assunzionali da comuni c.d. "virtuosi", verranno assunte dall'Unione anche le due conseguenze (o corollari) degli spazi assunzionali aggiuntivi, ovvero: la deroga ai commi 557 e 562 e la possibilità di adeguamento del limite del trattamento accessorio.

La nuova Legge di Bilancio 2025 (L. 207/2024) modifica l'art. 14 comma 7 del d.l. 95/2012 andando ad affermare esattamente il contrario rispetto al passato sul funzionamento della mobilità. Con le novità, una mobilità in uscita, crea "spesa del cessato" su cui calcolare la percentuale vigente nell'anno per gli enti che hanno turn-over. Una mobilità in entrata, invece, va a erodere il turn-over. Questa novella legislativa introduce per le Unioni di Comuni la possibilità di aumentare la capacità assunzionale nell'anno successivo a quello della cessazione, facoltà che fino al 31/12/2024 non era possibile salvo che la sostituzione del personale avvenisse con personale proveniente da altre Unioni.

### **Calcolo della capacità assunzionale**

La capacità assunzionale dell'Unione di Comuni Marca Occidentale per l'anno 2025 è data dal 100% della spesa sostenuta per i cessati dell'anno 2024 (da intendersi con il concesso "spesa dei cessati" il valore, su base annua, tabellare dei dipendenti cessati nell'anno precedente oltre agli eventuali resti degli anni precedenti e non utilizzati).

Nell'anno 2024 è cessato n. 1 Istruttore di vigilanza per una spesa di € 23.175,61.

Pertanto la capacità assunzionale disponibile per l'anno 2025 è la seguente (al netto di oneri riflessi ed IRAP):

Resti assunzionali anni precedenti (d.g.u. 27 del 21/08/2024)	€ 4.082,16
Cessazione di n. 1 Istruttore di Vigilanza, area degli Istruttori	€ 23.175,61
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2025</b>	<b>€ 27.257,77</b>

### Piano Triennale Fabbisogno di Personale 2025-2027

Nell'anno corrente si prevedono le seguenti assunzioni:

- Assunzione di n. 1 Istruttore di Vigilanza, area degli Istruttori, a tempo pieno ed indeterminato a seguito di cessazione di n. 1 Istruttore di Vigilanza, area degli Istruttori, in data 15/12/2024.

L'assunzione di cui sopra sarà effettuata mediante mobilità volontaria da una Unione di Comuni o una Unione Montana, garantendo pertanto la possibilità di coprire il posto mediante mobilità in entrata.

Per le annualità successive si procederà a sostituire tutte le cessazioni che dovessero verificarsi nel momento in cui la capacità assunzionale si rendesse disponibile per l'ente.

### Utilizzo della capacità assunzionale nell'anno 2025

Capacità assunzionale a disposizione per l'anno 2025	€ 27.257,77
Assunzione di n. 1 Istruttore di Vigilanza, area degli Istruttori	€ 23.175,61
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA ANNO 2025</b>	<b>€ 4.082,16</b>

### Strategia di copertura del Fabbisogno

#### VERIFICA DEL CONTENIMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE NEL LIMITE DI SPESA

Spesa personale dipendente 2025	€	1.248.600,00
Spese per buoni pasto	€	3.050,00
totale	€	1.251.650,00
<b>TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE</b>		
Fondo Perseo volontario (corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	€	1.703,31
rinnovi contrattuali	€	61.981,12
accantonamento rinnovi contrattuali	€	64.390,01
capacità assunzionale ceduta all'Unione dai comuni associati virtuosi (corte dei conti Veneto n. 5/2022)	€	70.572,36
totale	€	198.646,80
totale spese di personale che devono rispettare il limite	€	1.053.003,20
<b>Limite di spesa del personale</b>		<b>1.129.920,88 €</b>
<b>verifica di rispetto limite</b>		<b>76.917,68 € OK</b>

**Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato**

L'Unione dispone della spesa di lavoro "flessibile" ceduta dai Comuni aderenti annualmente e indicata nei rispettivi PIAO.

Il tetto di spesa complessivo relativamente alle assunzioni flessibili, ai sensi del vigente art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010, come modificato dall'art. 11 comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014, verrà rispettato dai singoli Comuni aderenti all'Unione e conseguentemente le quote delle rispettive spese per lavoro flessibile, cedute ed utilizzate dall'Unione, osserveranno i limiti di cui alle normative richiamate.

**Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali**

L'amministrazione:

- ha effettuato la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza - art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- non si trova, poiché per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno, in tale situazione - Art. 243, comma 1, D.lgs. 267/2000
- non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA - Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) - Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

**Attestazione dell'Organo di Revisione**

L'Organo di revisione ha verificato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale tenga conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla normativa, e ritiene che la previsione triennale sia coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni.

L'Organo di revisione ha formulato il parere sul PIAO, limitatamente alla parte dedicata alla programmazione del fabbisogno del personale, con verbale n. 01 del 23/01/2025 acquisita al prot. 1337 del 24/01/2025.