



Unione Montana
Potenza Esino Musone
San Severino Marche (MC)

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025/2027

Allegato n. 1 al PIAO 2025/2027



**Unione Montana
Potenza Esino Musone
San Severino Marche (MC)**

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 smi;
- 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



**Unione Montana
Potenza Esino Musone
San Severino Marche (MC)**

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.

Accertato 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. Con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 34 del 10/06/2021 l'Ente ha proceduto, con le modalità espresse, ad una ricognizione delle capacità assunzionali, distinguendo tali capacità in capacità proprie (calcolate come sopra premesso) e capacità cedute dai Comuni;

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 (Ndr, o altro strumento analogo per gli enti locali), 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;

Rilevato che nella dotazione organica dell'Ente, 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**



**Unione Montana
Potenza Esino Musone**
San Severino Marche (MC)

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 tredicesima¹**, 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

¹ NB: i valori in euro sono meramente indicativi per il calcolo della soglia, utilizzando come paramento omogeneo di calcolo delle percentuali di turnover (sia in ingresso che in uscita) il tabellare della categoria di ingresso del ccnl 21/05/2018 con tredicesima. Tali dati non hanno quindi riscontro economico-finanziario.



**Unione Montana
Potenza Esino Musone
San Severino Marche (MC)**

amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. A tal fine la spesa di personale della soppressa Comunità Montana - Ambito 4 (a cui questo ente è subentrato a far data dal 1 gennaio 2015) nell'anno 2008 ammontava ad euro 386.495,55, e nell'anno 2008 la spesa di personale sostenuta dalla Comunità Montana del San Vicino di Cingoli ammontava ad euro 380.799,00, e pertanto il limite di spesa di personale per questa Unione, con riferimento all'anno 2008, ammonta **complessivamente ad euro: 767.294,55;**

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;

Richiamata la delibera di Giunta dell'Unione n. 36 del 25/05/2023, dove si è proceduto ad effettuare una ricognizione delle capacità assunzionali cedute ed acquisite;

Richiamato il vigente Regolamento comunale 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 2025-2027;

Tenuto conto che come per gli altri strumenti di programmazione degli Enti locali, anche il Piano triennale del Fabbisogno di personale va considerato "a scorrimento" rispetto alle programmazioni effettuate negli anni precedenti;

Considerato che gli aggiornamenti al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026 hanno previsto il seguente fabbisogno assunzionale:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	TEMPO	PROCEDURA
ANNO 2024				
AREA DEI FUNZIONARI	Amministrativo	Servizio Amministrativo-contabile, personale e servizi sociali	Indeterminato - Pieno	Effettuata (decorrenza 01.05.2024)
AREA DEI FUNZIONARI	Amministrativo-contabile	Gestione Tributi	Indeterminato - Part-time	Effettuata (decorrenza 01.01.2025)
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Amministrativo	Centrale Unica di Committenza	Indeterminato - Part-time	Effettuata (decorrenza 14.10.2024)



**Unione Montana
Potenza Esino Musone
San Severino Marche (MC)**

ANNO 2025				
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Amministrativo	SUAP	Indeterminato - Pieno	Effettuata (decorrenza 01.01.2025)
AREA DEI FUNZIONARI	Assistente sociale professionale	Servizi Sociali – ATS17	Indeterminato - Pieno	Effettuata (decorrenza 01.01.2025)
ANNO 2026				
Nessuna assunzione prevista				/

Tenuto conto pertanto:

- che le assunzioni previste per l'annualità 2024 del piano 2024/2026 sono state effettuate in coerenza con gli strumenti di programmazione finanziaria ed organizzativa dell'Ente, e pertanto non risultano procedure assunzionali in sospeso da riportare nell'annualità 2025;
- che le assunzioni previste per l'annualità 2025 del piano 2024/2026 sono già state effettuate in coerenza con gli strumenti di programmazione finanziaria ed organizzativa dell'Ente, ma vengono riportate nel presente piano triennale per dovuta completezza di informazione;

SI DEFINISCE LA SEGUENTE PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2025-2027

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	TEMPO	PROCEDURA
ANNO 2025				
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Amministrativo	SUAP	Indeterminato - Pieno	Effettuata tramite mobilità diretta (decorrenza 01.01.2025)
AREA DEI FUNZIONARI	Assistente sociale professionale	Servizi Sociali – ATS17	Indeterminato - Pieno	Effettuata tramite scorrimento graduatorie (decorrenza 01.01.2025)
ANNO 2026				
Nessuna assunzione prevista				
ANNO 2027				
Nessuna assunzione prevista				

Pur non palesandosi al momento necessità in tal senso, si autorizzano i Responsabili di servizio alle assunzioni a tempo determinato che dovessero rendersi necessarie per garantire lo svolgimento dei servizi a fronte di situazione attualmente imprevedibili, nei limiti degli stanziamenti di bilancio.



Unione Montana
Potenza Esino Musone
San Severino Marche (MC)

Si allegano, inoltre, la dotazione organica (personale a tempo indeterminato), 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, il prospetto riepilogativo delle spese di personale ed il prospetto delle capacità assunzionali a disposizione dell'Unione Montana.



**Unione Montana
Potenza Esino Musone
San Severino Marche (MC)**

DOTAZIONE ORGANICA

Nome	Profilo	Area (classificazione professionale)	Rapporto lavoro	Orario (ore)	Area organizzativa	Servizio	Note	Genere
	Segretario Generale	/		/	/	/		
Tapanelli Pietro	dirigente amministrativo	dirigente	tempo indeterminato	/	Amministrativa	In comando presso Regione Marche (incarico ex art. 19 comma 5 bis d.lgs. 165/2001) dal 01/02/2022 al 31/01/2025		m
Sacchi Alessio	istruttore direttivo amministrativo	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	tempo indeterminato	36	Amministrativa	Responsabile Area Amministrativa-Personale		m
Folchi Vici Iole Anna	istruttore direttivo tecnico	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	tempo indeterminato	36	Tecnica	Responsabile Area Tecnica - Cuc - Suap		f
Caporaletti Michele	istruttore forestale	Istruttori	tempo indeterminato	36	Tecnica	Demanio e foreste		m
Soldini Francesco	istruttore direttivo tecnico	Funzionari	tempo indeterminato	18	Tecnica	CUC		m
Casoni Paola	istruttore direttivo tecnico	Funzionari	tempo indeterminato	36	Tecnica	CUC		f
Pettinari Nicola	istruttore amministrativo	Istruttori	tempo indeterminato	18	Tecnica	CUC		m
Di Mascio Valentina	istruttore direttivo tecnico	Funzionari	tempo indeterminato	36	Tecnica	SUAP associato		f
Mentonelli Rita	istruttore amministrativo	Istruttori	tempo indeterminato	36	Tecnica	SUAP associato		f
Sampaolo Daniele	istruttore direttivo contabile	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	tempo indeterminato	36	Finanziaria - S.Sociali - Tributi	Responsabile Area Finanziaria - Servizi Sociali - Tributi		m
Rogani Stefania	istruttore contabile	Istruttori	tempo indeterminato	36	Finanziaria - S.Sociali - Tributi	Finanziaria		f
Olivari Chiara	assistente sociale	Funzionari	tempo indeterminato	36	Finanziaria - S.Sociali - Tributi	Servizi sociali		f
Caciorgna Margherita	istruttore amministrativo	Istruttori	tempo indeterminato	36	Finanziaria - S.Sociali - Tributi	Servizi sociali		f
Lancioni Benedetta	assistente sociale	Funzionari	tempo indeterminato	36	Finanziaria - S.Sociali - Tributi	Servizi sociali		f
Vitali Giulia	assistente sociale	Funzionari	tempo indeterminato	36	Finanziaria - S.Sociali - Tributi	Servizi sociali		f
Bergamaschi Federica	assistente sociale	Funzionari	tempo indeterminato	36	Finanziaria - S.Sociali - Tributi	Servizi sociali		f
Paganelli Mirko	istruttore direttivo contabile	Funzionari	tempo indeterminato	36	Finanziaria - S.Sociali - Tributi	Tributi - servizio associato		m
Paganelli Sonia	istruttore amministrativo	Istruttori	tempo indeterminato	18	Finanziaria - S.Sociali - Tributi	Tributi - servizio associato		f



**Unione Montana
Potenza Esino Musone
San Severino Marche (MC)**

PROSPETTO SPESE PERSONALE

	Media 2011/2013	Bilancio di previsione (2025)	Bilancio di previsione (2026)	Bilancio di previsione (2027)
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	€ -	€ 926.230,00	€ 854.100,00	€ 854.100,00
Spese macroaggregato 103		€ 22.000,00	€ 22.000,00	€ 22.000,00
Irap macroaggregato 102		€ 47.770,00	€ 46.760,00	€ 46.760,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		€ -	€ -	€ -
Altre spese: da specificare.....		€ -	€ -	€ -
Altre spese: da specificare.....		€ -	€ -	€ -
Altre spese: da specificare.....		€ -	€ -	€ -
Totale spese di personale (A)	€ 767.294,55	€ 996.000,00	€ 922.860,00	€ 922.860,00
(-) Componenti escluse (B)		€ 304.390,00	€ 247.540,00	€ 247.540,00
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 (C)				
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	€ 767.294,55	€ 691.610,00	€ 675.320,00	€ 675.320,00
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/2006)				
		2025	2026	2027
		Polizia locale	Polizia locale	Polizia locale
		€ -	€ -	€ -
		Dirigente	Dirigente	Dirigente
		€ 117.590,00	€ 61.040,00	€ 61.040,00
		Ass. Sociali D1(X2)	Ass. Sociali D1(X2)	Ass. Sociali D1(X2)
		€ 105.000,00	€ 105.000,00	€ 105.000,00
		Incent. Tec. Cuc	Incent. Tec. Cuc	Incent. Tec. Cuc
		€ 80.000,00	€ 80.000,00	€ 80.000,00
		Cap. 245/3(non Irap)	Cap. 245/3(non Irap)	Cap. 245/3(non Irap)
		€ 1.800,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00
		Totale	Totale	Totale
		€ 304.390,00	€ 247.540,00	€ 247.540,00

PROSPETTO CAPACITA' ASSUNZIONALI

(Calcolate come costo effettivo della categoria di ingresso del ccnl 21/05/2018 con tredicesima)

	2025
TOTALE CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	0,00
RESTI ANNI PRECEDENTI (+)	-705,55
CAPACITA' DA CESSAZIONI UTILIZZATE (-)	0,00
CAPACITA' COMUNI CEDUTE (+) (RESIDUI AL 31.12.2024)	74.507,30
CAPACITA' COMUNI UTILIZZATE (-)	47.783,74
CAPACITA' ASSUNZIONALI COMPLESSIVE (A+B)	26.018,01