

ALLEGATO A/5

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

P.I.A.O. 2025/2027

(art. 6, commi da 1 a 4, DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sezione organizzazione e capitale umano

Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni del personale

La dotazione organica dell'Unione Comuni Valdaso, come risulta dalla deliberazione della Giunta n. 2 in data 24.02.2017, risulta essere la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA DELL'ENTE

CATEGORIA	NUMERO POSTI
D ISTRUTTORE DIRETTIVO	4
C ISTRUTTORE	9
B COLLABORATORE	6
TOTALE	19

DOTAZIONE ORGANICA DEI SINGOLI SERVIZI DELL'ENTE

AREA N. 1 SERVIZIO AFFARI GENERALI

CATEGORIA	NUMERO POSTI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	6
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1
TOTALE	8

AREA N. 2 SERVIZIO ECONOMICO-FINANZIARIO, PERSONALE E FISCALITÀ LOCALE

CATEGORIA	NUMERO POSTI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1
TOTALE	3

AREA N. 3 SERVIZIO TECNICO E SERVIZI SCOLASTICI

CATEGORIA	NUMERO POSTI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	4
TOTALE	6

AREA N. 4 SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE

CATEGORIA	NUMERO POSTI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0
TOTALE	2

PREMESSO:

-che l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, stabilisce che le pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e del bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999;

-che l'art. 6 del D.L.vo 165/2001 prevede che alla ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si provveda periodicamente e, comunque, a scadenza triennale, e più specificatamente, che le variazioni di dotazione organica già determinate sono approvate in coerenza con la programmazione

triennale del fabbisogno del personale di cui all'art. 39, della legge n. 449/1997 e con gli strumenti di programmazione economico finanziaria pluriennale;

- il medesimo articolo prevede altresì che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale e dei suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

- che l'art. 89, comma 5, del D.L.vo n. 267/2000 stabilisce che gli enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione 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 servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

L'art. 91 D.L.vo 18.08.2000, n. 267 prevede:

- al comma 1, che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12.03.1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

- al comma 2, che *"gli enti locali ai quali non si applicano discipline autorizzate riev delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3-bis e 3-ter dell'art. 39 della Legge 27.12.1999, n.449, per quanto applicabili..."*;

A sua volta l'art.1, comma 557, della legge n. 296/2006 (finanziaria 2007), così come sostituito dall'art. 14, comma 7, della legge n. 122/2010 di conversione del D.L.78/2010, il quale stabilisce che: *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale,..... garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, intermini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale integrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";

Per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità, l'art. 9, comma 28, del DL 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, nel testo modificato dalla legge n. 183/2011, fissa un limite di spesa pari al 50% della spesa sostenuta nell'esercizio 2009.

La legge n. 448/2001, in particolare l'art.19, comma 8, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce sinteticamente che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa.

Il D.L.vo n.165/2001, in particolare l'art. 6, commi 4 e 6, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabiliscono sinteticamente quanto segue:

- le variazioni delle dotazioni organiche sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della legge 27.12.1997, n. 449;

- le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'art. 6 (fra i quali la programmazione triennale di cui all'art. 39 della Legge n.449/1997) non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

- l'avvio delle procedure di reclutamento di personale sono adottate sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberate ai sensi dell'art. 39 della Legge n.449/1997;

Le Sezioni della Corte dei Conti (Toscana Del.n.208/2010/PAR – Deliberazione n.431/2010 della Corte dei conti dell'Emilia Romagna) hanno precisato che all'Unione di comuni si applicano i limiti ed i vincoli in materia di spesa di personale previsti per gli enti locali non soggetti al patto di stabilità. Inoltre hanno precisato che, ai fini del riscontro dei parametri finanziari e dei limiti per le assunzioni, e per conseguire in via sostanziale i mirati effetti di contenimento della spesa di personale e di limiti alle assunzioni voluti dal legislatore nazionale, nonché gli specifici effetti di risparmio attraverso fattispecie associative fra comuni, pur non rinvenendo al riguardo espressa disposizione normativa, l'unione di comuni debba operare in un'ottica unitaria con gli enti che ne fanno parte, considerare la somma della spesa di personale a l 2004 di tutti i comuni associati e rapportarla alla corrispondente spesa attuale dei comuni e dell'unione di comuni. Il parametro delle cessazioni verificatesi nell'anno precedente andrebbe riferito alle cessazioni avvenute nei comuni facenti parte dell'unione e dell'unione stessa, a decorrere dal 2004.

Con deliberazione di Giunta n. 41 del 24.11.2023 era stato approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, per il triennio 2024/26, ai sensi dell'art. 48, comma1, del D.L.vo n. 198/2006.

L'art. 76, commi 5 e 7, del D.L n.112/2008 e successive modifiche fissa il 50% come limite massimo di spesa del personale sulla spesa corrente mentre l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito nella Legge n. 122/2010 fissa il limite della spesa del personale a tempo determinato nel 100% delle spesa sostenuta nel 2009.

Si evidenzia che nell'anno 2016 non vi sono state cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato e pertanto, non si può procedere ad eventuali assunzioni a tempo indeterminato.

Con cadenza annuale si procederà ad un adeguamento più puntuale del fabbisogno, in relazione anche al mutare delle priorità dell'amministrazione e della normativa in materia e alle novità ordinamentali in materia di Unione dei Comuni.

La dotazione organica vigente, risulta coerente con la programmazione triennale del fabbisogno di personale per l'Unione Comuni Valdaso.

L'art.16 della legge n.183/2011 "*Legge di stabilità per l'anno 2011*" che, riscrivendo il contenuto dell'art. 33 del D.L.vo n. 165/2001, ha posto come condizione preliminare all'effettuazione di assunzioni di personale o all'instaurazione di rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, la ricognizione delle situazioni di soprannumero o di eccedenza del personale dipendente in servizio presso l'ente.

Non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili, che rendano necessaria l'attivazione delle procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale.

Si sottolinea inoltre l'insussistenza di eccedenze di personale valutate alla luce della situazione finanziaria dell'ente, tenuto conto anche che questa amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni o forme differenti di gestione ed erogazione dei medesimi; ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate, costituite da solo due unità lavorative inquadrare nella categoria C, risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione e ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) sono stati improntati al raggiungimento della massima economicità;

Il programma triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, risulta essere come di seguito specificato:

ANNI 2025 – 2026 - 2027:

- nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato;
- previsioni per il triennio di assunzioni di personale a tempo determinato e di collaborazioni nel rispetto e secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Si accerta, a seguito di ricognizione delle esigenze funzionali e della situazione finanziaria di questo Ente, ai sensi dell'art.16 della legge n.183/2011, l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenza del personale dipendente in servizio rispetto ai fabbisogni dell'ente.

MONITORAGGIO

La sezione "Monitoraggio" non è prevista per gli Enti con meno di 50 dipendenti (art. 4, commi 3 e 4 del D.M. 1322/2022).

Saranno possibili interventi correttivi in relazione alla valutazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi stessi.
