



UNIONE MONTANA DEI COMUNI DELLA VALSESIA

Corso Roma, 35 - 13019 Varallo (VC)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA N. 32 DEL 13/03/2024

OGGETTO:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE -TRIENNIO 2024/2026, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E NUOVE CAPACITA' ASSUNZIONALI

L'anno duemilaventiquattro addì tredici del mese di marzo alle ore diciassette e minuti trenta presso la sala delle riunioni dell'Unione Montana dei Comuni della Valsesia Corso Roma n.35, con la Presidenza del Sig. Pietrasanta Francesco Presidente, assistito dal Segretario dott.ssa Carla Prina Cerai, regolarmente convocata, si è adunata la GIUNTA dell'Unione Montana dei Comuni della Valsesia, con l'intervento dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. PIETRASANTA FRANCESCO	Sì
2. CHIARA LUCA	No
3. DAFFARA ALBERTO	Sì
4. FERLA ATTILIO	No
5. NUNZIATA FRANCESCO	No
6. ROSA DONATELLA	Sì
7. ROTTA ALEX	Sì
8. OSTI MAURO	Sì
Totale Presenti:	5
Totale Assenti:	3

IL PRESIDENTE

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto indicato.

LA GIUNTA

Premesso che:

-l'art.33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art.16 della legge 183/2011, stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di procedere annualmente alla rilevazione delle spese di personale ed, in mancanza, il divieto di effettuare assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia di contratto a pena di nullità;

-ai sensi dell'art.39, comma 1, della legge 449/1997 gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

-in base al combinato disposto dell'art.91 del T.U.E.L. e dell'art.6, commi 2, 3 e 6 del D.Lgs. 165/2001, gli enti locali, per assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle cosiddette categorie protette ex lege 68/99, sono tenuti ad adottare annualmente un piano triennale dei fabbisogni del personale e, coerentemente con lo stesso, rideterminare la consistenza delle dotazioni organiche, *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”*; tale *“piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;

- l'art. 14 del C.C.N.L. del 22.1.2004 che consente agli enti locali la possibilità di avvalersi di personale di altri enti ed amministrazioni del medesimo Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite;

- l'art. 1, comma 124, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) che prevede *“Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli Enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle Regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004”*;

- l'art. 89 del D. Lgs 267/2000 ed in particolare il comma 5 che testualmente recita: *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione 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 esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*;

- con deliberazione della Giunta dell'Unione, n° 12 del 6/02/23 con oggetto **“PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE -TRIENNIO 2023/2025, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE E NUOVE CAPACITA' ASSUNZIONALI”** è stato adottato, per il triennio 2023/2025, il piano del fabbisogno;

- con deliberazione della Giunta dell'Unione n° 24 del 21.2.2022 è stato adottato, per il triennio 2022-2024, il piano delle azioni positive;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, co. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte degli Enti che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Considerato che

- sono entrati in vigore i D.Lgs. n. 74/2017 e 75/2017, emanati in attuazione della legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione n.124/2015 comunemente definita riforma Madia;
- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l’attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) *“... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”* (art.4 comma 2); b) *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”* (art.4, comma 3); c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”* (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall’art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall’art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);
- A partire dal 25/09/2018, le pubbliche amministrazioni devono adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l’apparato sanzionatorio disposto dall’art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l’omessa adozione del PTFP e sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall’approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L’Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che *“... In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”*, mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che *“la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente”*, precisando quindi che *“Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati”*;

Preso atto che, secondo l’impostazione definita dal Decreto Legislativo n° 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d’ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l’attuazione del

piano triennale dei fabbisogni di personale o per l'aggiornamento del piano già adottato, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Preso atto che il [Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4](#), convertito, con modificazioni, dalla [Legge 28 marzo 2019, n. 26](#) ha previsto all'art. 14 bis con il comma 1 che *“1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n.114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: “tre anni” sono sostituite dalle seguenti: “cinque anni” e le parole: “al triennio precedente” sono sostituite dalle seguenti: “al quinquennio precedente” e che dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: “5-sexies. 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.”*

Considerato che per la determinazione del calcolo dei risparmi realizzati per le cessazioni intervenute nel quinquennio antecedente si è tenuto conto delle modalità indicate dalle:

- circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011 (*..il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio ..omissis ...Si rammenta, inoltre, che il trattamento economico fondamentale del personale inquadrato nelle aree deve tenere conto della posizione economica di ingresso del cessato.....Tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi*);
- deliberazione 71/ 2017 della Corte dei Conti Lombardia laddove recita *“la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo “spesa del personale cessato” sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all'ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente punto 3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento. La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione del citato comma 557”*;
- deliberazione n. 172/2016 della Corte dei Conti per il Molise recita *“Ne consegue che, per il 2016, il totale della capacità assunzionale è dato dalla somma tra una quota di competenza (il 2016 si calcola sulla base dei cessati del 2015) e una quota a residuo del triennio precedente dinamico, come stabilito dalla Sezione delle Autonomie n.28/2015, quest'ultima nell'esercizio attuale è pari a quanto non speso dei budget negli anni 2013-2014-2015 calcolato sulle rispettive cessazioni degli anni 2012-2013-2014.”*

Ricalcolati i resti assunzionali del quinquennio 2019/2024, al netto di quanto già utilizzato, ancora disponibili presso l'Unione Montana Valsesia risulta una capacità assunzionale residua 2019/2024 pari ad €. 22.338,65:

Dato atto che, a seguito dell'approvazione [Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4](#), convertito, con modificazioni, dalla [Legge 28 marzo 2019, n. 26](#) si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2024-2026, che genereranno facoltà assunzionali a partire dal 2025 come segue.

Categoria	Data Cessazione presunta	Costo complessivo di oneri
Dirigente	Gennaio 2025	€ 66.002,82
D5	Giugno 2025	€ 44.842,56

Rilevato che:

- complessivamente le facoltà assunzionali utilizzabili in base ai resti dei cessati 2019/2024 in sono pari ad € 22.338,65,

- nel 2025, per quanto disposto dall'art. 3 comma 5-sexies D.L. n. 90/2014, saranno disponibili € **110.842,56 e che le assunzioni potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.**
- codesto Ente gestisce il servizio socio assistenziale per i Comuni facenti parte dell'Unione nonché per i Comuni di Ailoche, Caprile, Coggiola, Crevacuore, Prato Sesia, Portula, Pray e Rovasenda, a seguito di conferimento di delega funzionale fino al 31.12.2030

Dato Atto che:

- è concesso stabilmente un contributo per le assunzioni a tutti gli ambiti che garantiscono un livello minimo di servizio rappresentato da almeno un assistente sociale assunto a tempo indeterminato ogni 6.500 abitanti;
- finché il numero di assistenti sociali in proporzione ai residenti si manterrà sopra le soglie previste dalla normativa, i contributi pubblici verranno erogati anche per il personale già assunto, laddove eccedente le soglie previste;
- **la legge di Bilancio 2022 (l. n. 234/2021), con i commi 734-735 dell'art. 1**, estende altresì a questi contributi le deroghe ai vincoli finanziari alla spesa di personale stabiliti dal richiamato comma 801 della legge di Bilancio 2021.

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 6 c. 1 terzo capoverso del D. Lgs. 165/01 nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale;
- la condizione di soprannumero, ovvero di personale extra dotazione organica, si rileva dal confronto tra i dipendenti in servizio e la consistenza della dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, con particolare riferimento all'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;
- la mancata applicazione della norma sopra riportata è sanzionata con il divieto di effettuare nuove assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti adottati;
- che la stessa prevede il coinvolgimento dei dirigenti che sono chiamati ad attivare questa procedura in quanto il mancato rispetto di tale obbligo, è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- E' stato richiesto ai responsabili di servizio la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, indicando per ogni profilo professionale richiesto:
 - a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
 - b) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore/ufficio/area di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
 - c) l'obbligo di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;
 - d) puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;

Ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, si è provveduto a:

- a) elaborare la dotazione organica teorica numerica composta dal personale attualmente in servizio sulla base delle *linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio

N. dipendenti	Area di appartenenza
n.1	<i>Dirigente</i>
n.10	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
n. 4	<i>Area degli Istruttori</i>
N.15	Totale

- b) elaborato la dotazione organica teorica finanziaria (ALLEGATO A) dal personale attualmente in servizio che comporta una spesa pari ad **€ 727.206,25** di cui **€ 605.211,13** soggetti al limite 2008, risulta dunque contenuta nei limiti di spesa 2008 che è pari a **€ 677.353,16**;
- calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente per l'anno 2024 ovvero le somme residue per turn-over dei cessati 2019/2024 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 sono pari ad € 22.338,65 e nel 2025 saranno disponibili € 110.842,56 e che le assunzioni potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.
- c) elaborato gli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo indeterminato che determinato o flessibile verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2008 pari ad **€ 72.141,03**;

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili *“possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale.. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”, ed inoltre che “ il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”.*

Vista la deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, idonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale,*

può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente”

Dato atto che che nell'anno 2009 le spese per contratti di lavoro flessibile era pari a zero e che quindi occorre considerare la spesa media sostenuta nel triennio 2007/2009 e precisamente: Anno 2007 €. 24.987,50, Anno 2008 €. 10.378,50, Anno 2009 €. 0,00 con una spesa media del triennio pari a €.11.788,66;

Preso atto che, la somma a disposizione per l'Ente è considerata inadeguata a costituire un ragionevole parametro assunzionale e che si deve far fronte ad un servizio essenziale, viene stabilito un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla somma strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente ovvero il costo di un dipendente pari a € **31.400,00**

Preso atto che, sulla base di contratti flessibili già stipulati, attualmente risultano spese per € **6.859,68**;

Dato atto che:

1. non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente;
2. non risultano in merito a rilevazioni di eventuali eccedenze, segnalazioni di personale in esubero in relazione a sopravvenute modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

Preso atto della necessità di approvare il piano del fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2024-2026:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO
2024	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato.
2025	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato.
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	n. 1 Istruttore tecnico Cat. C 1 area istruttori	Servizio interinale	6.859,68
2025	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili.		
2026	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili.		

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha elaborato la dotazione organica teorica numerica per il 2024 composta dal personale in servizio al 1.1.2024 e dalle assunzioni previste per il 2024

N. dipendenti	Area di appartenenza
n.1	Dirigente
n.10	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
n. 4	Area degli Istruttori
N.15	Totale

- b) elaborato la dotazione organica finanziaria teorica composta dal personale attualmente in servizio e dalle cessazioni previste per il 2025 (ALLEGATO B) che comporta una spesa teorica pari ad € **649.107,54** di cui € **534.448,88** soggetti al limite 2008, risulta dunque contenuta nei limiti di spesa 2008 che è pari a € **677.353,16**;
- c) elaborato gli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo indeterminato che determinato o flessibile verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2008 pari ad € **142.903,28**;

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziato nel bilancio di previsione per gli anni 2024, 2025 e 2026;

Considerato che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio dell'Unione;

Visto il parere dell'Organo di revisione contabile contenuto acquisito al prot. 2753 del 13.3.2024 che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica

Accertato come l'attuale fabbisogno di personale trovi favorevole attuazione, ricorrendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- vincoli di finanza pubblica previsti dall'art. 1 della Legge 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) ovvero rispetto dei vincoli del pareggio di Bilancio;
- tempi di pagamento previsti dall'art. 41 c. 2 D.L. 66/2014, ovvero inferiori ai 60 giorni;
- adozione del Piano della Performance/Obiettivi all'interno del PIAO con deliberazione di G.C. n.21 del 12.2.2024 di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150;
- con deliberazione della Giunta dell'Unione n° 24 del 21.2.2022 è stato adottato, per il triennio 2022-2024, il piano delle azioni positive;
- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2019;
- l'Ente ha trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di Bilancio entro il 31 marzo;
- che la spesa di personale prevista per l'anno 2024 è contenuta nel limite della spesa del 2008;

Visiti i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel, dal Segretario in merito alla legittimità tecnica dell'atto e dal Responsabile finanziario in merito al rispetto dei limiti finanziari e di bilancio;

Con voti unanimi palesi favorevoli

DELIBERA

Di prendere atto dei calcoli effettuati, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima definita dalla spesa sostenuta nel 2008 e dell'ulteriore vincolo dell'art. 1, comma 450, lett. a), della Legge

n. 190/14 , delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2024,2025 e 2026, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel 2008;

Di approvare il seguente quadro assunzionale per gli anni 2024 2025 e 2026:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO
2024	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato.
2025	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato.
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	n. 1 Istruttore tecnico Cat. C 1 area istruttori	Servizio interinale	6.859,68
2025	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili.		
2026	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili.		

Di dare atto che la spesa teorica 2024 (ALLEGATO A) dal personale attualmente in servizio è pari ad € 727.206,25 di cui € 605.211,13 soggetti al limite 2008, risulta dunque contenuta nei limiti di spesa 2008 che è pari a € 677.353,16;;

Di approvare la dotazione organica per il 2024, sotto riportata:

N. dipendenti	Area di appartenenza
n.1	<i>Dirigente</i>
n.10	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
n. 4	<i>Area degli Istruttori</i>
N.15	Totale

Di prendere atto che dall’analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l’anno 2024 effettuata ai sensi dell’art. 33 e dell’art. 6 1° c. del D. Lgs 165/01 non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n.

165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Di inviare la presente quale informativa alle OO.SS. e R.S.U.

Di inserire la programmazione prevista all'interno del PIAO di prossima approvazione.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO
Firmato Digitalmente
Dott.ssa Carla Prina Cerai

IL PRESIDENTE
Firmato Digitalmente
Pietrasanta Francesco