



Unione dei Comuni Valli e Delizie

Argenta – Ostellato – Portomaggiore
Provincia di Ferrara

ALLEGATO 8 al Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026

SEZIONE 3 PIAO "Organizzazione e capitale umano" 3.3 Sottosezione piano triennale dei fabbisogni di personale

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2024-2026

RICHIAMI NORMATIVI e PREMESSE

L'art. 39 della L. n. 449/1997 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica" stabilisce che gli organi di vertice delle pubbliche amministrazioni sono tenuti, 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, alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

L'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ai commi 2 e 3 recita:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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;

3. 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»;

Il comma 4 dello stesso articolo 6 prevede la competenza della Giunta comunale ed in particolare che *«per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al*

presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali»;

L'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede al comma 1 che «*con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali*» e al comma 3 che «*Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza Unificata di cui all'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131*»;

L'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, dispone l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza, il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

L'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano dei Fabbisogni è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano

Le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" approvate con D.M. 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n. 173 del 27/07/2018, che prevedono tra le altre cose il superamento del concetto di dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

Le recenti Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con D.M. 22 luglio 2022 tutt'ora in corso di pubblicazione in G.U. con il quale si definiscono, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

Le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con D.M. 22 luglio 2022 pubblicato in G.U. del 14/09/2022, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, forniscono gli orientamenti alle pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

Il CCNL funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 relativo al personale del comparto degli enti locali 2019/2021 definisce il rinnovato sistema di classificazione del personale in vigore dal 01/04/2023 e contempla l'articolazione in quattro aree corrispondenti a quattro differenti

livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali (Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione).

La tabella di trasposizione automatica del sistema di classificazione prevede:

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria A	Area degli Operatori
Categoria B (B1 accesso e B3 accesso)	Area degli Operatori esperti
Categoria C	Area degli Istruttori
Categoria D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area (art. 12 comma 5 del CCNL).

Il CCNL, all'art. 12, comma 6, enuncia la necessità per ogni ente di identificare, in relazione al proprio modello organizzativo, i profili professionali da collocare nelle aree di inquadramento, nel rispetto delle declaratorie di cui al medesimo CCNL. Il CCNL evidenzia altresì in più occasioni, normando istituti di sviluppo organizzativo, l'importanza del sistema professionale fondato sulla rilevazione delle competenze.

Con apposito atto di Giunta si è proceduto, dopo confronto sindacale, a definire profili professionali da applicarsi dal 01/04/2023 per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie nonché per i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, coerenti con la realtà degli enti e al loro sviluppo (quindi ulteriori rispetto a quelli contenuti nel CCNL) da inserire all'interno delle corrispondenti aree di inquadramento contrattuale nel rispetto delle relative declaratorie professionali. Con la medesima deliberazione è stata approvata la tabella di trasposizione dei profili per il personale in servizio a far data dal 01/04/2023.

In tema di assunzione è bene ricordare:

- l'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità obbligatoria del personale ed in particolare il comma 4, così come modificato dall'art. 3, comma 9, lett. b), n. 1), L. 19 giugno 2019, n. 56, che testualmente recita: *"Le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2"*;

- l'art. 3, comma 3-quater, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che riduce i previsti 45 giorni a *20 giorni*;

- l'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse", il quale, al comma 2-bis, stabilisce che le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1 del medesimo articolo;

- l'art. 3, comma 8, della Legge 56 del 19/06/2019 e ss.mm.ii, prevede la possibilità, fino al 31/12/2024, di effettuare assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in tema di mobilità volontaria;

In tema di progressioni tra aree preme sottolineare che il CCNL 16/11/2022 all'art. 13 comma 6 prevede che in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la

progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

Come precisato dallo stesso CCNL tali progressioni sono finanziata anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL. Nel caso di finanziamento delle progressioni tra area con tali risorse, e non con le ordinarie facoltà assunzionali, in base a recenti pareri ARAN, sembra non doversi applicare l'obbligo previsto dal D.Lgs. 165/2001 della riserva di almeno 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno (parere ARAN CFL208 del 20 marzo 2023).

L'Unione dei Comuni Valli e Delizie è stata costituita con deliberazioni di Consiglio comunale n. 5 del 18/02/2013 del Comune di Argenta, n. 6 del 18/02/2013 del Comune di Ostellato e n. 4 del 18/02/2013 del Comune di Portomaggiore, esecutive ai sensi di legge, con cui sono stati approvati Atto costitutivo, Statuto e relativo Piano Strategico e con successiva stipulazione, in data 3 aprile 2013, con atto Notaio Maria Adelaide Amati Marchionni, n. 52 di rep., racc. n. 37, da parte dei tre Sindaci, dell'Atto costitutivo della nuova Unione di Comuni "Valli e Delizie".

L'Unione dei Comuni Valli e Delizie abbraccia il territorio dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, tutti ricadenti nell'ambito territoriale ottimale individuato in forza della Legge Regionale n. 21 del 21/12/2012 e riconosciuto dalla Regione Emilia Romagna con Delibera di Giunta Regionale n. 286 del 18/03/2013.

Ancorché costituita nei primi mesi del 2013, è diventata effettivamente operativa solo dal 1° ottobre 2013, ossia da quando sono state sottoscritte le convenzioni fra i tre Comuni e l'Unione.

Dopo il primo anno di funzionamento l'Unione è stata implementata in modo significativo con importanti funzioni fondamentali, tra quelle indicate all'art.14, comma 27, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010.

L'Unione ha operato fino al 31/12/2014 avvalendosi esclusivamente del personale comandato dai Comuni.

A decorrere dall'01/01/2015 è stato disposto il trasferimento all'Unione del personale dei 3 Comuni (complessivamente 82 unità) ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 al fine di dotare il nuovo ente di una propria struttura organizzativa con una propria individualità, benché operante su delega dei Comuni.

Successivamente l'Unione ha proceduto anche con l'assunzione di proprio personale nei limiti imposti dalla normativa in materia.

Nell'ottica del rispetto del principio solidaristico tra Comuni ed Unione alla base della costituzione dell'Unione stessa, l'Unione, per le funzioni ad essa conferita e per le attività di supporto, si avvale tutt'oggi dell'attività prestata attraverso comando, prevalentemente parziale, del personale dei Comuni così come i Comuni si avvalgono di alcuni dipendenti dell'Unione per garantire l'erogazione dei servizi rimasti di competenza dei Comuni.

Le scelte strategiche in materia di personale dell'Unione e dei Comuni dell'Unione stessa sono da sempre fortemente condizionate dai vincoli normativi in materia di personale.

Tali vincoli impongono costanti aggiustamenti organizzativi nella gestione dell'ente e la ricerca di nuove modalità di erogazione dei servizi, per non incorrere in disfunzioni, inefficienze e, in casi estremi, interruzione di pubblici servizi.

Con la nascita dell'Unione, ai fini della determinazione del limite di spesa, non è più sufficiente prendere in considerazione solo la spesa del singolo Comune aderente, ma occorre sommare

alla stessa la quota parte della spesa riferita all'Ente, ma sostenuta dall'Unione. Infatti, il rafforzamento del processo di svolgimento di funzioni in comune fra più enti, mediante la costituzione di Unioni, e il contenimento della spesa di personale degli enti territoriali sono espressione di un'unica esigenza. Pertanto, il dato relativo alla spesa di personale da prendere in considerazione non può essere solo quello di ciascun Comune o della sola Unione poiché si tratterebbe di un dato incompleto, ma quello complessivo degli enti e dell'Unione.

Grava sull'Unione un obbligo di cooperazione affinché i limiti di spesa del personale siano rispettati da parte degli enti associati.

Inoltre si ricorda che deve essere rispettato il disposto normativo di cui all'art. 32 comma 5 del TUEL, novellato dall'art. 19 del d.l. n. 95/2012 (convertito nella L. n. 135/2012), secondo cui, in relazione alle funzioni attribuite all'Unione, la spesa sostenuta dall'Unione per il personale non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli Comuni partecipanti, fermi i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale; a regime, precisa la disposizione, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa ed una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati anche progressivi risparmi.

Da qui discende l'analisi sistematica delle spese di personale dell'Unione e dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore che viene effettuata in modo correlato fin dal 2013.

La politica di personale dei 4 enti deve essere sempre coordinata e tendere ad obiettivi condivisi.

Nel corso del 2020 è intervenuta l'approvazione del Decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17/03/2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27/04/2020 nonché della circolare esplicativa (ULM_FP-0000974-A-08/06/2020), dando attuazione così all'art. 33 "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", del D.L. n. 34 del 30.04.2019, convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale al comma 2 testualmente recita:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia....omissis...";

Tale nuovo impianto normativo che rappresenta una svolta per la politica del personale degli enti, risulta applicabile solo ai comuni e non alle Unioni, come chiarito con deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 4/SEZAUT/2021/QMIG del 31/03/2021.

Rispetto alle possibilità assunzionali dell'Unione, pertanto, continuano ad applicarsi le norme ordinarie in materia di determinazione della facoltà assunzionale che prevedono che le unioni possano procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel rispetto delle seguenti regole e limiti:

- a decorrere dal 2016, ai sensi dell'art. 1, comma 228, della Legge di Stabilità 2016 e fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (art. 1, comma 229, L. n. 208/2015);
- con l'approvazione dell'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, che ha modificato il comma 5 dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000, è stata introdotta la possibilità per i Comuni di cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di Comuni a cui fanno parte;
- ai sensi della Legge n. 26/2019 di conversione del D.L. n. 4/2019, per il triennio 2019/2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, 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;
- la Legge 28/03/2022, n. 25 di conversione con modificazioni del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, che ha introdotto il seguente comma 5 ter all'art. 13 del D.L. 4/2022: "All' articolo 3, comma 5-sexies, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 , convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 , è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "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";
- ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000, comma 5, è previsto che fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale.

In vista del rafforzamento di una politica volta alla gestione associata dei servizi tra enti, con deliberazione Giunta Unione n. 58 del 30/09/2021 ed analoghe deliberazione dei Comuni è stato approvato apposito accordo, poi sottoscritto con S.P. 77, prot. Unione n. 28877 del 04/10/2021, al fine di definire le modalità per consentire ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore la cessione, anche parziale, delle proprie capacità assunzionali per personale a tempo indeterminato all'Unione di Comuni a cui fanno parte, ai sensi dell'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000 introdotto con l'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, nonché per concordare la possibilità di cedere tra enti parte del limite del trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017.

L'Unione ed i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore aderenti ad essa nel corso del 2018 hanno inoltre definito un accordo sottoscritto S.P. n. 59 del 06/08/2018 per avvalersi dell'istituto della compensazione della quota d'obbligo ai sensi della L. 68/1999 tra Unione e Comuni partecipanti all'Unione stessa come contemplato dall'Accordo tra il Governo, le Regioni e gli Enti locali concernente l'adozione di moduli unificati e standardizzati per la presentazione delle segnalazioni, comunicazioni e istanze. Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c), del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281. (Repertorio atti n. 46/CU) (GU n. 128 del 05/06/2017 – Suppl. Ordinario n. 26).

Attraverso apposite deliberazioni di Giunta adottate negli ultimi anni dagli enti, si è altresì ritenuto di considerare la spesa consolidata per lavoro flessibile degli enti facenti parte l'Unione quale limite complessivo di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., avvalersi dell'istituto della compensazione tra Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore e viceversa, come segue:

ente	2009 spesa impegnata	limite spesa di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., ridefinito per compensazione
Comune di Argenta	€ 53.305,95	€ 53.305,95
Comune di Ostellato	€ 6.279,97	€ 6.279,97
Comune di Portomaggiore	€ 109.755,95	€ 75.055,95
Unione	Non presente in quanto Ente costituito nel 2013	€ 34.700,00
totale	€ 169.341,87	€ 169.341,87

Per poter effettuare assunzioni presso l'ente, a qualunque titolo è necessario aver soddisfatto le seguenti condizioni:

- l'ente non deve versare in situazioni di deficitarietà strutturale e dissesto di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- l'ente deve avere attivato ed alimentato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- l'ente deve aver approvato il bilancio di previsione, il rendiconto di gestione e il bilancio consolidato dell'anno di riferimento ed inviato, entro i successivi 30 giorni, i dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904, della L. 145/2018).

Per l'effettuazione di **assunzioni c.d. flessibili** deve essere rispetto il vincolo del limite di cui al comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii., così come modificati dall'art. 16, comma 1-quater, della Legge n. 16 del 07/08/2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24/06/2016.

Ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 opera il divieto di assunzione anche nel caso di mancata approvazione del **piano triennale delle azioni positive** ("*si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*") ora confluito nel PIAO;

L'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. prevede inoltre "*in caso di mancata adozione del **Piano della Performance**.....omissis.....l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale.....*" anch'esso confluito nel PIAO;

Ai sensi dell'articolo 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e fino alla sua approvazione trovano applicazione le sanzioni di cui al sopra citato articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (divieto di assunzioni di personale).

Con delibera di Consiglio Unione n. 27 del 30.11.2023 si è approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026.

Con delibera di Consiglio Unione n. 31 del 21.12.2023 è stato approvato il Bilancio di previsione 2024-2026 e relativi allegati.

Con delibera di Giunta Unione n. 78 del 21.12.2023 è stato approvato il PEG (parte finanziaria) 2024 - 2026.

Il presente documento integra il Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026.

Nell'ambito del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 di cui alla deliberazione di G.U. n. 24 del 08/05/2023**, precisamente quale allegato 9, è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025 dell'Unione Valli e Delizie.

Con il medesimo documento si prendeva atto delle risultanze della ricognizione per l'anno 2023 di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 condotta dai dirigenti dei Settori e dal Segretario Generale, e che non sussistevano situazioni di esubero od eccedenza di personale.

In relazione al predetto programma è stato acquisito il parere favorevole preventivo da parte del Revisore dei Conti dell'Unione espresso con Verbale n. 6 del 17/04/2023, assunto al Protocollo Generale dell'Unione al n. 12629 del 18/04/2023.

Con successiva **deliberazione G.U. n. 64 del 15/11/2023** è stata inoltre approvata una modifica al PIAO 2023/2025 comprendente anche l'integrazione al piano dei fabbisogni di personale 2023/2025, previa acquisizione parere favorevole da parte del Revisore dei Conti dell'Unione espresso con Verbale n. 16 del 14/11/2023, assunto al Protocollo Generale dell'Unione al n. 36373 del 15/11/2023

Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, quale allegato 9 del PIAO 2023/2025 di cui alla Deliberazione di Giunta Unione n. 24 del 08/05/2023 come modificata con delibera G.U. n. 64 del 15/11/2023, contemplava per l'anno 2023 le seguenti assunzioni:

AREA	Profilo professionale e Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Quota utilizzo budget facoltà assunzionali	Report a fine dicembre 2023
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Agente di Polizia Locale al Corpo di Polizia Locale	n. 1	Dal 01/05/2023 in sostituzione del dipendente che cesserà con diritto a pensione dal 01/11/2023, garantendo un periodo di affiancamento	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo di graduatoria da selezione espletata dall'Unione per analogo posto. Nel caso di esaurimento della graduatoria attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	€ 33.827,90 (comparto tutto carico bilancio)	Fatto - assunto da 18/07/2023
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore amministrativo contabile al Settore Finanze	n. 1	Dal 01/12/2023	Accesso dall'esterno attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	€ 31.397,69	Procedura conclusa in attesa di assunzione
Area dei funzionari delle EQ (ex cat. D)	Specialista informatico Al Settore SIA	n. 1	Dal 30/12/2023	Accesso dall'esterno attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019	€ 34.817,29 (comparto tutto carico bilancio)	Fatto - assunto da 29/12/2023
Area dei funzionari delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività tecniche	n. 1	Dal 01/12/2023	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, POSTO DI AREA Istruttori (ex Cat. C)	€ 3.419,60 <i>finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 - Parere ARAN CFL208 del 20/03/2023</i>	Avviso emesso - dt 729 del 27/12/2023 Procedura in corso
Area dei funzionari delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività amministrativo	n. 1	Dal 01/12/2023	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali	€ 3.419,60 <i>finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612</i>	Avviso emesso - dt 730 del 27/12/2023

cat. D)	contabili		contestuale SOPPRESSIONE POSTO DI AREA Istruttori (ex Cat. C)	del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo	della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 - Parere ARAN CFL208 del 20/03/2023	Procedura in corso
Totale necessità assunzionali					€ 100.042,88	
Assunzioni avviate in virtù di specifica disposizione prevista nel piano: <i>Si prevede altresì che eventuale personale dell'AREA Istruttori (ex Cat. C) o dell'Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D) attualmente assegnato al Corpo di Polizia Locale che cesserà dal servizio (la cui informazione non è attualmente detenuta dall'ente) sia sostituito senza necessità di modifica del presente programma tramite accesso dall'esterno con utilizzo di graduatoria da selezione espletata dall'Unione per analogo posto e nel caso di esaurimento della graduatoria attraverso apposita selezione. L'eventuale assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.</i>						
Area dei funzionari delle EQ (ex cat. D)	Specialista di Vigilanza al Corpo di Polizia Locale	n. 1	Dal 16/12/2023 in sostituzione di un'unità cessata dal 01/06/2023 per dimissioni volontarie con diritto conservazione del posto per 6 mesi	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo di graduatoria da selezione espletata dall'Unione per analogo posto. Nel caso di esaurimento della graduatoria attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	€ 36.492,44 (comparto tutto carico bilancio)	Fatto - assunto da 29/12/2023
Totale necessità assunzionali					€ 136.535,32	
Integrazione piano fabbisogni disposta con delibera G.U. n. 64 del 15/11/2023						
Area dei funzionari delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività amministrativo contabili presso il Settore Finanze	n. 1	Dal 15/12/2023	Accesso dall'esterno attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	€ 34.071,91	Esperita procedura ex. art. 34 bis del D.Lgs 165/01 (prt 38075.28-11- 2023) Sospesa l'emissione avviso su indicazione della Giunta
Totale necessità assunzionali					€ 170.607,23	

Il predetto piano inoltre contemplava

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2023
Comando/impiego condiviso del personale dai Comuni: -dal 01/01/2023 al 31/03/2023 come da accordo valevole dal 01/01/2022 di cui alla S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021 (approvato con Deliberazione di Giunta Unione n. 77 del 28/12/2021) tenuto conto delle modifiche disposte con deliberazione G.U. 27/2022; - dal 01/04/2023 come da nuovo accordo allegato alla stessa delibera G.U. 24/2023 (poi sottoscritto con S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023) fatte salve future modifiche ed integrazioni
Prosecuzione assunzione disposta dal 01/02/2022 (prevista con deliberazione G.U. n. 58 del 30/09/2021) di un dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di dirigente del Settore Programmazione Territoriale per 3 anni con possibilità di rinnovo fino a 5 anni

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

AREA	Profilo professionale e Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Costo gravante su bilancio (compresa irap)
	Nessuna assunzione prevista				

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2024

Comando/impiego condiviso del personale dai Comuni come da nuovo accordo allegato alla stessa delibera G.U. 24/2023 (poi sottoscritto con S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023) fatte salve future modifiche ed integrazioni

Prosecuzione assunzione disposta dal 01/02/2022 (prevista con deliberazione G.U. n. 58 del 30/09/2021) di un dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di dirigente del Settore Programmazione Territoriale per 3 anni con possibilità di rinnovo fino a 5 anni

ANNO 2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

AREA	Profilo professionale e Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Costo gravante su bilancio (compresa irap)
	Nessuna assunzione prevista				

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2025

Comando/impiego condiviso del personale dai Comuni come da nuovo accordo allegato alla stessa delibera G.U. 24/2023 (poi sottoscritto con S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023) fatte salve future modifiche ed integrazioni

Prosecuzione assunzione disposta dal 01/02/2022 (prevista con deliberazione G.U. n. 58 del 30/09/2021) di un dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di dirigente del Settore Programmazione Territoriale per 3 anni con possibilità di rinnovo fino a 5 anni

Si approvava contestualmente l'accordo per l'utilizzo condiviso del personale tra l'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, facente parte integrante e sostanziale del presente documenti, frutto del confronto tra gli enti. Tale accordo sottoscritto poi con S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023 prevede l'utilizzo da parte dell'Unione di alcune unità di personale provenienti dai Comuni come di seguito riassunto:

In base all'ente di provenienza

Area inquadramento	Ex categorie	COMUNE DI ARGENTA		COMUNE DI OSTELLATO		COMUNE DI PORTOMAGGIORE		totale	
		n. dipendenti coinvolti	unità tempo lavoro	n. dipendenti coinvolti	unità tempo lavoro	n. dipendenti coinvolti	unità tempo lavoro	n. dipendenti coinvolti	unità tempo lavoro
Area degli operatori esperti (AOE)	B	1	0,3	2	0,5	1	0,5	4	1,3
Area degli istruttori (AI)	C	5	1,4	2	0,6	2	0,44	9	2,44
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	D	2	1,3	1	0,2	3	0,65	6	2,15
DIRIGENTE*	Dir	2	0,65			1	0,15	3	0,8
Totale complessivo		10	3,65	5	1,3	7	1,74	22	6,69

* oltre al Segretario Generale per un impiego stimato in termini di costo del 25%

In base al settore di assegnazione (unità tempo lavoro)

Area	Ex categorie	SEGRETERIA GENERALE	SETTORE SIA (compresa sicurezza luoghi lavoro)	SETTORE CUC	SETTORE FINANZE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	Totale complessivo
Area degli operatori esperti (AOE)	B	0,5			0,3	0,5		1,3
Area degli istruttori (AI)	C	0,05	0,1		1,2	1,09		2,44
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	D	0,35	0,4		0,3	0,1	1	2,15
DIRIGENTE	Dir		0,15	0,15	0,5			0,8
Totale complessivo		0,9	0,65	0,15	2,3	1,69	1	6,69

*oltre al Segretario del Comune di Portomaggiore impiegato anche in Unione

Alcuni dipendenti dell'Unione in virtù dell'accordo di cui sopra e dell'accordo con Soelia spa sono inoltre comandati/impiegati presso i seguenti enti (unità tempo lavoro):

AREA inquadramento	Ex categorie	Comune di Argenta	Comune di Portomaggiore	Soelia spa	Totale complessivo
Area degli operatori esperti (AOE)	B				
Area degli istruttori (AI)	C	1			1
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	D	0,5	0,1	1	1,6
Dirigente	Dir		0,4		0,4
Totale complessivo		1,5	0,5	1	3,0

Con la predetta deliberazione G.U. n. 24/2023 è stata **ridefinita la consistenza della dotazione organica**, coerentemente con il piano dei fabbisogni, secondo le linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 e dei vincoli in materia di personale, con esclusione dei posti coperti attraverso comando di personale dai Comuni, come segue:

ex Cat	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)*	DOTAZIONE ORGANICA di cui alla delibera n.79 del 24/11/2022		AREA di inquadramento	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)	Posti coperti al 01/01/2023	Posti vacanti al 01/01/2023	posti che si liberano nel 2023	verificati 2023	Posti da coprire con il PTFP anno 2023	verticali 2024/2025	Posti da coprire con il PTFP anni 2024/2025	NUOVA DOTAZIONE 2023/2025 - CONSISTENZA G.U. 24/2023		
		n. posti	Costo teorico										n. posti	Costo teorico	
B1	28.021,58	0	-		28.021,58		0							2	56.043,16
B3	27.934,31	2	55.868,62	AOE		2									
C	31.397,69	52,88	1.660.309,85	AI	31.397,69	52,88	0	2	-2	2				50,88	1.597.514,47
D	34.071,91	23	783.653,93	AFEQ	34.071,91	23	0		2	1				26	885.869,66
dirigenti	61.183,51	3	183.550,53	DIR	61.183,51	3	0							3	183.550,53
TOTALE		80,88	2.683.382,93			80,88	0	2	0	3	0	0		81,88	2.722.977,82

La dotazione rivista viene rappresentata in termini qualitativi come segue:

Area di inquadramento e profilo	DA DEFINIRE	CORPO POLIZIA LOCALE	FINANZE	PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO SIA	SETTORE CENTRALE UNICA DI COMMITTEENZA	Totale
Area degli operatori esperti (AOE)				1		1		2
Collaboratore amministrativo				1				1
Collaboratore informatico						1		1
Area degli istruttori (AI)	26		6	13,88	4	3		52,88
Agente di Polizia Locale	20							20
Agente di Polizia Locale con funzioni di coordinamento	4							4
Istruttore amministrativo contabile	2		6	7,88*	4			19,88
Istruttore informatico						3		3
Istruttore tecnico				2				2
Istruttore tecnico con abilitazione				4				4
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	8		2	8	3		3	24
Specialista di vigilanza	7							7
Specialista in attività amministrativo contabili			2		3		2	7
Specialista in attività tecniche				2				2
Specialista in attività tecniche con abilitazione				6				6
Specialista informatico							1	1
Commissario di Polizia Locale	1							1
Dirigente	1			1	1			3
Dirigente	1			1	1			3
Totale complessivo	35		8	23,88	8	4	3	81,88
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ) - PROGRESSIONI TRA AREE CON SOPPRESSIONE POSTO NELL'AREA AI		2						2
Specialista in attività amministrativo contabili		1						1
Specialista in attività tecniche		1						1

*n. 1 unità con contratto part time al 88,88% all'atto dell'assunzione

Con la menzionata deliberazione G.U. n. 24/2023, integrata con delibera G.U. 64/2023, si quantificavano le FACOLTÀ ASSUNZIONALI dell'Unione per l'anno 2023 ai sensi dell'art. 1, comma 229, della L. n. 208/2015 (100% delle cessazioni) come segue:

FACOLTA' ASSUNZIONALI UNIONE PER L'ANNO 2022	
Resti Facoltà assunzionali anno 2021	€ 66.105,30
Cessazioni intervenute nel 2022	€ 186.867,48
Totale Facoltà assunzionali per 2022	€ 252.972,78
Capacità assunzionale ceduta dagli enti dell'Unione	€ 67.450,14
Totale Facoltà assunzionali per 2022 comprese le cessioni da enti	€ 320.422,92
Assunzioni realizzate – autorizzate con il piano 2022/2024	€ 317.789,82

Resti Facoltà assunzionali anno 2022 (dopo aver portato a compimento il piano 2022)	€ 2.633,10
--	-------------------

FACOLTA' ASSUNZIONALI UNIONE PER L'ANNO 2023	
Resti Facoltà assunzionali anno 2022 (come sopra determinati)	€ 2.633,10
Cessazioni intervenute nel 2023 al momento dell'approvazione della delibera G.U. 24/2023	€ 64.567,38
Spazi ceduti dai Comuni	€ 32.842,40
Totale Facoltà assunzionali per 2023 al momento dell'approvazione della delibera G.U. 24/2023	€ 100.042,88

Come sopra evidenziato, si disponeva infatti che al fine di dare attuazione al piano 2023/2025, in attuazione dell'accordo tra gli enti dell'Unione e l'Unione di cui alla S.P. 77 del prot. Unione n. 28877 del 04-10-2021, e nel rispetto di quanto contemplato dall'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto dall'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, i Comuni facenti parte l'Unione avrebbero provveduto a cedere le proprie capacità assunzionali all'Unione per un importo di € 32.842,40, ripartito nel modo seguente, in base alle possibilità di ciascun ente:

Ente	%	importo teorico da cedere nel 2023 in base alla popolazione	debito/credito del 2022 da recuperare	Importo teorico da cedere al netto del recupero 2022	Importo ceduto in base alle effettive possibilità dell'ente	debito/credito generato
Comune di Argenta	54,90	- 18.030,48	3.188,49	- 14.841,99	- 21.197,36	- 6.355,37
Comune di Ostellato	14,94	- 4.906,65	- 4.893,73	- 9.800,38		9.800,38
Comune di Portomaggiore	30,16	- 9.905,27	1.705,24	- 8.200,03	- 11.645,04	- 3.445,01
TOTALE	100,00	- 32.842,40	-	- 32.842,40	- 32.842,40	-

La realizzazione di n. 2 progressioni tra aree c.d. "in deroga" previste dalla programmazione non erode spazi assunzionali essendo contemplate sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, con utilizzo delle risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo (massimo 0,55% del monte salari del 2018 quantificato in € 11.671,17 oltre oneri);

Dopo l'approvazione del piano dei fabbisogni 2023/2025, come evidenziato in parte con l'integrazione di novembre di cui alla delibera G.U. 64/2023, l'Unione è venuta a conoscenza di nuove cessazioni di personale, con conseguente aumento degli spazi assunzionali:

DIPENDENTI	EX CAT	Area	Profilo	Settore	decorrenza	note	Spazi assunzionali
Z. I.	D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	Specialista in attività tecniche con abilitazione	PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	01/10/2023	Cessazione con diritto a conservazione posto 6 mesi	34.071,91
F. G.	D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	Specialista in attività amministrativo contabili	FINANZE	01/10/2023	Cessazione senza conservazione	34.071,91

F. M.	D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	Specialista di vigilanza	CORPO POLIZIA LOCALE	04/09/2023	Cessazione con diritto a conservazione posto 6 mesi	35.843,90
S. G.	D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	Specialista di vigilanza	CORPO POLIZIA LOCALE	01/06/2023	Cessazione con diritto a conservazione posto 6 mesi - la cui sostituzione è stata avviata come da piano fabbisogni (prevista dal 16/12/2023)	35.843,90
M.L. (non rilevata nell'ambito dell'integrazione di novembre)	C	Area degli istruttori (AI)	Istruttore amministrativo contabile	FINANZE	01/12/2023	Cessazione con diritto a conservazione posto 6 mesi	31.397,69
Totale maggiori spazi assunzionali 2023							171.229,31

Di seguito vengono calcolati i resti delle facoltà assunzionali dell'Unione, con l'attuazione delle assunzioni programmate nel 2023:

FACOLTA' ASSUNZIONALI UNIONE PER L'ANNO 2023	
Resti Facoltà assunzionali anno 2022 (come sopra determinati)	€ 2.633,10
Cessazioni intervenute nel 2023 al momento dell'approvazione della delibera G.U. 24/2023	€ 64.567,38
Spazi ceduti dai Comuni	€ 32.842,40
Cessazioni intervenute nel 2023 dopo l'approvazione della delibera G.U. 24/2023	€ 171.229,31
Totale Facoltà assunzionali per 2023 aggiornata con delibera G.U. 64/2023	€ 271.272,19
Assunzioni autorizzate con il piano 2023 (di cui già realizzate per € 105.137,63)	€ 170.607,23
Resti Facoltà assunzionali anno 2023 (dopo aver portato a compimento il piano previsto per il 2023) da portare sul 2024	€ 100.664,96

Risulta altresì rispettato per l'Unione il limite complessivo di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., non essendo registrata alcuna spesa per lavoro flessibile da computare a tale titolo:

ente	2009 spesa impegnata	limite spesa di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., ridefinito per compensazione	Spesa lavoro flessibile 2022
Unione	Non presente in quanto Ente costituito nel 2013	€ 34.700,00	0

RICOGNIZIONE DELLE RISORSE UMANE E NUOVE NECESSITA'

L'attuale struttura organizzativa dell'Unione è formata dalle seguenti unità di massima dimensione:

- **SETTORE FINANZE**
- **SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI**
- **SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE**
- **SETTORE SERVIZIO SIA**
- **CORPO DI POLIZIA LOCALE**
- **SETTORE STAFF DEL SEGRETARIO**
- **SETTORE CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA**

Alla data del 01/01/2024, i Settori dell'Unione per il loro funzionamento si avvalgono del seguente personale dipendente, tenuto conto che alcuni dipendenti risultano impiegati/comandati presso altri enti:

AREE	CORPO POLIZIA LOCALE		FINANZE		PROGRAMMAZION E TERRITORIALE		RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI		SERVIZIO SIA		SETTORE CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA		TOTALE	
	unità	Di cui personale impiegato presso altro ente (unità tempo lavoro)	unità	Di cui personale impiegato presso altro ente (unità tempo lavoro)	unità	Di cui personale impiegato presso altro ente (unità tempo lavoro)	unità	Di cui personale impiegato presso altro ente (unità tempo lavoro)	unità	Di cui personale impiegato presso altro ente (unità tempo lavoro)	unità	Di cui personale impiegato presso altro ente (unità tempo lavoro)	unità	Di cui personale impiegato presso altro ente (unità tempo lavoro)
Area degli operatori esperti (AOE)					1				1				2	
Area degli istruttori (AI)	26**		4		13,88*	1	4		3				50,88*	1
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	7		1		7	0,6	3	1	1		2		21	1,6
Dirigente	1						1	0,4					2	0,4
Dirigente TD					1								1	
Totale complessivo	34	0	5	0	22,88	1,6	8	1,4	5	0	2	0	76,88	3

* n. 1 part time all'atto dell'assunzione – non sono evidenziati i part time da trasformazione (attualmente non presenti)

** n. 1 unità in aspettativa non retribuita

Alcuni dipendenti dell'Unione in virtù di specifici accordi sono infatti comandati/impiegati presso i seguenti enti (unità tempo lavoro):

CATEGORIE	Comune di Argenta	Comune di Portomaggiore	Soelia spa	Totale complessivo
Area degli istruttori (AI)	1			1
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	0,5		0,1	1,6
Dir			0,4	0,4
Totale complessivo	1,5	0,5	1	3,0

L'Unione si avvale altresì dell'impiego parziale di dirigenti dei Comuni di Argenta e di Portomaggiore per la direzione di alcuni settori dell'Unione nonché di dipendenti dei 3 Comuni per l'assolvimento delle funzioni c.d. "di supporto", quali ad esempio: Segreteria, Ragioneria, Economato, Protocollo e Archivio, CUC, Servizio di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro ecc, come da menzionato accordo di cui alla S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023.

A fine anno a causa dell'imprevista cessazione di personale presso il Settore Finanze, si è disposto con determinazione del dirigente del Settore Risorse Umane ed AAGG n. 713 del 20/12/2023 il comando parziale di tre unità di personale per 6 mesi dal 01/01/2024 al 30/06/2024 ad integrazione di quanto disposto con la menzionata SP.98/2023, precisamente: n. 2 Area dei Funzionari ed EQ (60% e 25%) nonché n. 1 Area degli Istruttori (5%). Tale potenziamento risultava già attuato parzialmente in via sperimentale negli ultimi mesi del 2023.

L'Unione continua a rispettare le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, in virtù dell'accordo "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" tra l'Unione dei Comuni Valli e Delizie e i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore aderenti all'Unione (S.P. n. 59 del 06/08/2018) in base al quale, con l'applicazione dell'istituto della compensazione, complessivamente nei 4 enti risulta coperta la quota d'obbligo alla data del 31/12/2023, come di seguito riportato:

Ente	contingente	quota d'obbligo	n. posti coperti	Eccedenze (+)/ scoperture posti (-)	Obbligo ex art. 18, comma 2 (orfani...)	Posti coperti ex art. 18, comma 2 (orfani...)	Eccedenze (+)/ Scoperture (-) ex art. 18, comma 2 (orfani...)
Unione	38	2	5	+3	0	1	+1
Argenta	53	4	2	- 2	0	0	-1
Ostellato	18	1	3	+2	0	0	0
Portomaggiore	28	1	0	-1	0	0	0
totale	137	8	10	+2	0	1	0

Dalla ricognizione delle cessazioni conosciute ad oggi che interverranno nel 2024 e dei costi connessi che confluiscono nel calcolo delle possibilità assunzionali emerge quanto segue:

DIPENDENTI	EX CAT	Area	Profilo	Settore	Decorrenza	note	Spazi assunzionali
L. R.	C	Area degli istruttori (AI)	Istruttore Informatico	SIA	03/05/2024	Cessazione con diritto a pensione	31.491,04
P. S.	C	Area degli istruttori (AI)	Istruttore amministrativo contabile	Corpo di Polizia Locale	28/11/2024	Cessazione con diritto a pensione	31.397,69
Totale spazi assunzionali 2024							62.888,73

In vista dell'adozione del presente atto è stata effettuata per l'anno 2024 la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli dirigenti dell'Ente di seguito richiamate: Prot. n. 35864 del 09/11/2023 – ELENA BERTARELLI – Settore RISORSE UMANE ED AAGG; Prot. n. 36314 del 14/11/2023 integrata con 2687 del 23/01/2024 – FRANCESCA PIRANI – Settore CUC; Prot. n. 37836 del 27/11/2023 e prot. n. 39279 del 07/12/2023 – ALICE SAVI – Settore Programmazione territoriale; Prot. n. 37849 del 27/11/2023 – CARLO CIARLINI – Corpo di Polizia locale; Prot. n. 38377 del 30/11/2023 – PATRIZIA TRAVASONI – Settore Finanze; Prot. n. 38394 del 30/11/2023 – LEONARDO NASCOSI – Settore SIA

Tale ricognizione ha dato esito negativo.

Nell'ambito delle predette comunicazioni i Dirigenti hanno evidenziato alcune necessità in vista della pianificazione dei fabbisogni di personale 2024/2026.

Dopo attenta riflessione che ha visto il coinvolgimento della Giunta dell'Unione, del Segretario e dei Dirigenti dell'ente, con il supporto del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione,

L'Amministrazione, in accordo con i Comuni chiamati eventualmente a contribuire attraverso la cessione di spazi assunzionali, ritiene di darsi alcune priorità di intervento rispetto alle strategie da porre in essere per il rafforzamento della struttura organizzativa non solo in termini di sostituzione del personale cessato ma anche di riqualificazione delle professionalità, per essere pronti ad affrontare nuove sfide:

- Confermare le assunzioni e le progressioni tra aree previste per il 2023, non ancora concretizzate, fatta eccezione per il posto di Specialista in attività amministrativo contabili appartenente all'Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D) da assegnare al Settore Finanze la cui copertura si ritiene di sospendere dando priorità ad altre necessità e ricorrendo all'impiego parziale di personale già professionalizzato del Comune di Argenta;
- Fronteggiare le dimissioni di un'unità con profilo di Specialista di Vigilanza al Corpo di Polizia Locale dell'Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D), attraverso assunzione con contratto di formazione e lavoro per 1 anno di Agente di Polizia Locale e la realizzazione di una progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo (rientrante nel valore massimo 0,55% del monte salari del 2018 quantificato in € 11.671,17 oltre oneri) con contestuale soppressione del posto di area Istruttori (ex Cat. C);
- Procedere al rafforzamento del Settore CUC attraverso l'assunzione di un'unità appartenente all'AREA Istruttori (ex Cat. C) con profilo di Istruttore amministrativo contabile;
- Garantire la sostituzione di un'unità appartenente all'AREA Istruttori (ex Cat. C) con profilo di Istruttore amministrativo contabile del Settore Finanze cessata dal servizio a far data dal 01/12/2023 con diritto alla conservazione del posto per 6 mesi;
- Garantire la sostituzione di un'unità appartenente all'Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D) con profilo di Specialista tecnico con abilitazione al Settore Programmazione Territoriale cessata dal servizio a far data dal 01/10/2023 con diritto alla conservazione del posto per 6 mesi;
- Sostenere le difficoltà evidenziate dal Settore Programmazione Territoriale a causa di assenze di personale attraverso l'attivazione di un contratto di somministrazione lavoro (lavoro interinale) per 4 mesi con un'unità appartenente all'AREA Istruttori (ex Cat. C) con profilo di Istruttore tecnico;
- Prevedere l'assunzione di un Agente di Polizia Locale presso il Corpo di Polizia Locale impiegando i risparmi del pensionamento previsto a decorrere dal 28/11/2024 di un'unità di personale appartenente ad analoga area degli istruttori (ma diverso profilo) presso il medesimo Settore;
- Porre in essere una revisione dell'accordo di utilizzo del personale tra l'Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore di cui alla S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023 tenuto conto degli aggiustamenti intercorsi per fronteggiare assenza di personale registrata presso il Settore Finanze e per recepire modifiche organizzative in relazione alla nuova assunzione del Dirigente Tecnico da parte del Comune di Portomaggiore dal 01/03/2024 a cui verrà attribuito l'incarico di direzione del Settore SIA.

Con il presente documento si intende quindi procedere all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale 2024-2026 al fine di far fronte alle nuove necessità. Tale piano confluisce nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), costituendone un allegato.

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026

Con il presente documento si prende atto che sulla base delle risultanze della ricognizione per l'anno 2023 di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 condotta dai dirigenti dei Settori e dal Segretario Generale, l'attuale struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale e che, conseguentemente, non trovano applicazione per questo Ente i vincoli posti dall'art. 33 del D Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

L'unione in ordine alle assunzioni già previste a fine 2023 nell'ambito del piano dei fabbisogni 2023/2025 e non ancora concretizzate, stabilisce quanto segue:

- di **non realizzare** l'assunzione di seguito riportata

AREA	Profilo professionale e Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza prevista	Tipologia di reclutamento	Quota utilizzo budget facoltà assunzionali non più necessaria
Area dei funzionari delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività amministrativa contabili presso il Settore Finanze	n. 1	15/12/2023	Accesso dall'esterno attraverso selezione.	€ 34.071,91

- di **confermare e portare a compimento** le assunzioni di seguito riportate:

AREA	Profilo professionale e Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Quota utilizzo budget facoltà assunzionali	Stato avanzamento assunzione
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore amministrativo contabile al Settore Finanze	n. 1	01/12/2023	Accesso dall'esterno attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01 (già esperita), senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	31.397,69	Procedura selettiva conclusa in attesa di assunzione
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività tecniche	n. 1	01/12/2023	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo - progressione tra aree - CON contestuale SOPPRESSIONE POSTO DI AREA Istruttori (ex Cat. C)	3.419,59 <i>finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 - Parere ARAN CFL208 del 20/03/2023</i>	Avviso emesso - dt 729 del 27/12/2023 Procedura in corso
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività amministrativa contabili	n. 1	Dal 01/12/2023	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo . progressione tra aree - CON contestuale SOPPRESSIONE POSTO DI AREA Istruttori (ex Cat. C)	3.419,59 <i>finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 - Parere ARAN CFL208 del 20/03/2023</i>	Avviso emesso - dt 730 del 27/12/2023 Procedura in corso
Totale spazi assunzionali necessari					31.397,69	

Alla luce di quanto disposto sopra, vengono ricalcolati i resti assunzionali del 2023 nel modo seguente:

FACOLTA' ASSUNZIONALI UNIONE PER L'ANNO 2023	
Resti Facoltà assunzionali anno 2022 (come sopra determinati)	€ 2.633,10
Cessazioni intervenute nel 2023 al momento dell'approvazione della delibera G.U. 24/2023	€ 64.567,38
Spazi ceduti dai Comuni	€ 32.842,40
Cessazioni intervenute nel 2023 dopo l'approvazione della delibera G.U. 24/2023	€ 171.229,31
Totale Facoltà assunzionali per 2023 aggiornata con delibera G.U. 64/2023	€ 271.272,19

Assunzioni autorizzate con il piano 2023 tenuto conto delle modifiche di cui sopra (assunzioni già realizzate per € 105.137,63 + assunzioni confermate € 31.397,69)	€ 136.535,32
---	---------------------

Resti Facoltà assunzionali anno 2023 aggiornato (dopo aver portato a compimento il piano 2023 aggiornato)	€ 134.736,87
--	---------------------

FACOLTA' ASSUNZIONALI UNIONE PER L'ANNO 2024	
Resti Facoltà assunzionali anno 2023 dopo aver portato a compimento il piano 2023	€ 134.736,87
Cessazioni certe che interverranno nel 2024 (conosciute a gennaio 2024)	€ 62.888,73
Totale Facoltà assunzionali per 2024 (conosciute a gennaio 2024)	€ 197.625,60

L'Unione in ordine alle assunzioni da effettuare nel periodo 2024-2026, prevede quanto di seguito riportato:

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024 (compresi CFL)					
AREA	Profilo professionale e Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Quota utilizzo budget facoltà assunzionali
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore amministrativo contabile Settore CUC	al n. 1	01/03/2024	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo graduatoria. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	32.055,91
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Agente di Polizia Locale al Corpo di Polizia Locale	n. 1	01/05/2024	Contratto Formazione e Lavoro (CFL) 1 ANNO Accesso dall'esterno attraverso selezione L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	33.827,90 <i>Si ipotizza fin da subito la possibilità della trasformazione a tempo indeterminato per congelare gli spazi assunzionali</i>

Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista di Vigilanza al Corpo di Polizia Locale	n. 1	01/05/2024	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo - progressione tra aree - CON contestuale SOPPRESSIONE POSTO DI AREA Istruttori (ex Cat. C)	3.419,59 <i>finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 - Parere ARAN CFL208 del 20/03/2023</i>
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore amministrativo contabile al Settore Finanze	n. 1	01/07/2024	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo graduatoria. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	31.397,69
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista tecnico con abilitazione al Settore Programmazione Territoriale	n. 1	01/07/2024	Accesso dall'esterno attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019	34.071,91
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Agente di Polizia Locale al Corpo di Polizia Locale	n. 1	01/12/2024	Accesso dall'esterno attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	33.827,90
totale costi assunzioni 2024 (escluse verticali)					165.181,31
Resti assunzionali (€197.625,60- € 165.181,31)					32.444,29

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2024
Comando/impiego condiviso del personale dai Comuni come da nuovo accordo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale fatte salve future modifiche ed integrazioni
Prosecuzione assunzione disposta dal 01/02/2022 (prevista con deliberazione G.U. n. 58 del 30/09/2021) di un dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di dirigente del Settore Programmazione Territoriale per 3 anni con possibilità di rinnovo fino a 5 anni
Contratto somministrazione lavoro per un periodo di 4 mesi per unità appartenente all'AREA Istruttori (ex Cat. C) con profilo di Istruttore tecnico presso il Settore Programmazione Territoriale (costo € 17.000,00)

ANNO 2025**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025**

AREA	Profilo professionale e Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Quota utilizzo budget facoltà assunzionali
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Agente di Polizia Locale al Corpo di Polizia Locale	n. 1	01/05/2025	Trasformazione a tempo indeterminato del contratto CFL attivata dal 01/05/2024	Già valorizzata nel 2024

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2025

Comando/impiego condiviso del personale dai Comuni come da nuovo accordo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale fatte salve future modifiche ed integrazioni
Prosecuzione assunzione disposta dal 01/02/2022 (prevista con deliberazione G.U. n. 58 del 30/09/2021) di un dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di dirigente del Settore Programmazione Territoriale per 3 anni con possibilità di rinnovo fino a 5 anni

ANNO 2026**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026**

AREA	Profilo professionale e Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Quota utilizzo budget facoltà assunzionali
	Nessuna assunzione prevista				

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2026

Comando/impiego condiviso del personale dai Comuni come da nuovo accordo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale fatte salve future modifiche ed integrazioni
Prosecuzione assunzione disposta dal 01/02/2022 (prevista con deliberazione G.U. n. 58 del 30/09/2021) di un dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di dirigente del Settore Programmazione Territoriale per 3 anni con possibilità di rinnovo fino a 5 anni

I posti connessi ad assunzioni già programmate che non sono o saranno consolidate per effetto di cessazioni durante il periodo di prova, potranno essere coperti con le medesime modalità.

Si dispone che al fine di dare attuazione al presente piano, in attuazione dell'accordo tra gli enti dell'Unione e l'Unione di cui alla S.P. 77 del prot. Unione n. 28877 del 04-10-2021, e nel rispetto di quanto contemplato dall'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto dall'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, i Comuni facenti parte l'Unione non dovranno cedere alcuno spazio assunzione.

Verrà invece incrementato di € 3.800,00 il valore ceduto dal Comune di Portomaggiore all'Unione rispetto al limite in materia di assunzioni flessibili di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., così come modificati dall'art. 16 comma 1 quater della Legge n. 16 del 7.8.2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24.6.2016, per giungere quindi a € 38.500,00 a favore dell'Unione.

La spesa consolidata per lavoro flessibile degli enti facenti parte l'Unione quale limite complessivo di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., tenuto conto dell'istituto

della compensazione tra Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore e viceversa, viene ridefinita come segue:

ente	2009 spesa impegnata	limite spesa di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., ridefinito per compensazione
Comune di Argenta	€ 53.305,95	€ 53.305,95
Comune di Ostellato	€ 6.279,97	€ 6.279,97
Comune di Portomaggiore	€ 109.755,95	€ 71.255,95
Unione	Non presente in quanto Ente costituito nel 2013	€ 38.500,00
totale	€ 169.341,87	€ 169.341,87

Come sopra evidenziato si approva contestualmente al presente documento l'accordo per l'utilizzo condiviso del personale tra l'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, facente parte integrante e sostanziale del presente documenti, consistente in un adeguamento del precedente accordo di cui alla S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023 per recepire i nuovi comandi parziali disposti a dicembre 2023 per rafforzare il Settore Finanze e le previste modifiche organizzative in relazione alla nuova assunzione del Dirigente Tecnico da parte del Comune di Portomaggiore dal 01/03/2024 a cui verrà attribuito l'incarico di direzione del Settore SIA.

Il base al nuovo accordo l'Unione utilizza alcune unità di personale provenienti dai Comuni come di seguito riassunto:

In base all'ente di provenienza

Area inquadramento	Ex categorie	COMUNE DI ARGENTA		COMUNE DI OSTELLATO		COMUNE DI PORTOMAGGIORE		totale	
		n. dipendenti coinvolti	unità tempo lavoro	n. dipendenti coinvolti	unità tempo lavoro	n. dipendenti coinvolti	unità tempo lavoro	n. dipendenti coinvolti	unità tempo lavoro
Area degli operatori esperti (AOE)	B	1	0,3	2	0,5	1	0,46	4	1,26
Area degli istruttori (AI)	C	6	1,42	2	0,6	3	0,48	11	2,50
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	D	4	1,72	1	0,2	3	0,65	8	2,57
DIRIGENTE*	Dir	2**	0,52			2**	0,28	4	0,8
Totale complessivo		13	3,96	5	1,3	9	1,87	27	7,13

* oltre al Segretario Generale per un impiego stimato in termini di costo del 25%

** il dirigente del sia coincidente

In base al settore di assegnazione (unità tempo lavoro)

Area	Ex categorie	SEGRETERIA GENERALE	SETTORE SIA (compresa sicurezza luoghi lavoro)	SETTORE CUC	SETTORE FINANZE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	Totale complessivo
Area degli operatori esperti (AOE)	B	0,46			0,3	0,5		1,26
Area degli istruttori (AI)	C	0,04	0,1		1,22	1,14		2,50
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	D	0,35	0,4		0,72	0,1	1	2,57
DIRIGENTE	Dir		0,15	0,15	0,5			0,8

Totale complessivo	0,85	0,65	0,15	2,74	1,74	1	7,13
---------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	----------	-------------

*oltre al Segretario del Comune di Portomaggiore impiegato anche in Unione

Alcuni dipendenti dell'Unione in virtù dell'accordo di cui sopra e dell'accordo con Soelia spa sono comandati/impiegati presso i seguenti enti (unità tempo lavoro):

AREA inquadramento	Ex categorie	Comune di Argenta	Comune di Portomaggiore	Soelia spa	Totale complessivo
Area degli operatori esperti (AOE)	B				
Area degli istruttori (AI)	C	1			1
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	D	0,5	0,1	1	1,6
Dirigente	Dir		0,4		0,4
Totale complessivo		1,5	0,5	1	3,0

NUOVA CONSISTENZA DEL PERSONALE

In base ai fabbisogni di personale di cui sopra, viene quindi ridefinita la consistenza della dotazione organica, secondo le linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 nel rispetto di quanto previsto all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in termini qualitativi (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e quantitativi (alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione).

La consistenza della **dotazione organica** approvata con deliberazione **G.U. n. 24 del 08/05/2023**, nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 e dei vincoli in materia di personale, **viene ridefinita** come segue:

AREA di inquadramento	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)	DOTAZIONE ORGANICA di cui alla delibera n.24 del 08/05/2023		Posti coperti al 01/01/2024	Posti vacanti al 01/01/2024	posti che si liberano nel 2024	verticali 2023 (ancora da fare) 2024	Posti da coprire con il PTFP anno 2023 ancora da fare + anno 2024	verticali 2024/2025	Posti da coprire con il PTFP anni 2024/2025	NUOVA DOTAZIONE 2024/2026 - CONSISTENZA	
		n. posti	Costo teorico								n. posti	Costo teorico
AOE	28.021,58	2	56.043,16	2	0						2	56.043,16
AI	31.397,69	50,88	1.597.514,47	50,88	0	2	-3	5			50,88	1.597.514,47
AFEQ	34.071,91	26	885.869,66	21	5		3	1			25	851.797,75
DIR	61.183,51	3	183.550,53	3	0						3	183.550,53
TOTALE		81,88	2.722.977,82	76,88	5	2	0	6	0	0	80,88	2.688.905,91

La dotazione rivista viene rappresentata in termini qualitativi come segue:

Area di inquadramento e profilo	da definire	CORPO POLIZIA LOCALE	FINANZE	PROGRAMM AZIONE TERRITORIA LE	RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO SIA	SETTORE CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA	Totale complessivo
Area degli operatori esperti (AOE)				1		1		2
Collaboratore amministrativo				1				1
Collaboratore informatico						1		1
Area degli istruttori (AI)		27	6	13,88	4	2	1	53,88

Agente di Polizia Locale		22						22
Agente di Polizia Locale con funzioni di coordinamento		4						4
Istruttore amministrativo contabile		1	6	7,88*	4		1	19,88
Istruttore informatico						2		2
Istruttore tecnico				2				2
Istruttore tecnico con abilitazione				4				4
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)		7	1	8	3	1	2	22
Commissario di Polizia Locale		1						1
Specialista di vigilanza		6						6
Specialista in attività amministrativo contabili			1		3		2	6
Specialista in attività tecniche				2				2
Specialista in attività tecniche con abilitazione				6				6
Specialista Informatico						1		1
Dirigente		1		1	1			3
Dirigente		1		1	1			3
Totale complessivo		35	7	23,88	8	4	3	80,88
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ) - PROGRESSIONI TRA AREE CON SOPPRESSIONE POSTO AI	3							3
Specialista di vigilanza	1							1
Specialista in attività amministrativo contabili	1							1
Specialista in attività tecniche	1							1

*n. 1 unità con contratto part time al 88,88% all'atto dell'assunzione

VERIFICA LIMITI E VINCOLI NORMATIVI

Con nota prot. Unione n. 3339 del 29-01-2024 a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione, trasmessa al Revisore dei Conti, è stata data evidenza del rispetto dei vincoli in materia di personale in relazione al presente piano dei fabbisogni di personale 2024/2026 così come di seguito illustrato in modo sintetico:

Si sottolinea che il piano dei fabbisogni di personale che si intende approvare risulta coerente con le previsioni del bilancio dell'Unione 2024/2026, con una spesa di personale rilevata ai sensi dell'art. 1, comma 557, comma 557 quater e 562 della Legge n. 296 del 27.12.2006 che registra il seguente andamento:

RENDICONTO 2015 (Comprensivo FPV traslato sul 2016)	CONSUNTIVO 2018	CONSUNTIVO 2019	CONSUNTIVO 2020	CONSUNTIVO 2021	CONSUNTIVO 2022	BILANCIO previsionale 2023/2025 ANNUALITA' 2023 ASSESTATO	BILANCIO previsionale 2024/2026 ANNUALITA' 2024	BILANCIO previsionale 2024/2026 ANNUALITA' 2025	BILANCIO previsionale 2024/2026 ANNUALITA' 2026
3.636.184,13	3.370.936,99	3.415.754,38	3.358.248,85	3.309.707,89	3.289.976,49	3.441.632,89	3.438.797,22	3.456.384,50	3.456.384,50

La predetta spesa viene ripartita tra gli enti facenti parte l'Unione in base ai criteri definiti dalle convenzioni concernenti il conferimento delle funzioni all'Unione da parte dei Comuni, nel modo seguente:

Ente:	RENDICONTO 2015 (Comprensivo FPV traslato sul 2016)	CONSUNTIVO 2018	CONSUNTIVO 2019	CONSUNTIVO 2020	CONSUNTIVO 2021	CONSUNTIVO 2022	BILANCIO previsionale 2023/2025 annualità' 2023 Assestato	BILANCIO previsionale 2024/2026 annualità' 2024	BILANCIO previsionale 2024/2026 annualità' 2025	BILANCIO previsionale 2024/2026 annualità' 2026
ARGENTA	1.986.656,27	1.861.950,50	1.892.497,78	1.862.878,74	1.839.024,81	1.819.814,12	1.906.863,96	1.897.252,07	1.906.865,27	1.906.865,27
OSTELLATO	563.349,57	517.049,63	519.994,30	505.894,20	493.134,66	489.840,11	508.454,45	495.948,13	498.512,36	498.512,36
PORTOMAGGIORE	1.086.178,29	991.936,86	1.003.262,30	989.475,91	977.548,42	980.322,26	1.026.314,48	1.045.597,02	1.051.006,87	1.051.006,87
Totale	3.636.184,13	3.370.936,99	3.415.754,38	3.358.248,85	3.309.707,89	3.289.976,49	3.441.632,89	3.438.797,22	3.456.384,50	3.456.384,50

Il rispetto dell'art. 32 comma 5 del D.Lgs. 267/2000 (precisamente "la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti") nonché del vincolo di cui all'art. 1, commi 557 e 562 della Legge n. 296 del 27.12.2006 e ss.mm.ii per tutti gli enti compresa l'Unione che registra il seguente andamento:

Ente	Rendiconto anno 2013	Media Triennio 2011/2013	Consuntivo 2015 comprensivo o FPV traslato sul 2016	Consuntivo 2021	Consuntivo 2022 dati Asp da consuntivo	BILANCIO previsionale 2023/2025 annualità' 2023 Assestato	BILANCIO previsionale 2024/2026 annualità' 2024	BILANCIO previsionale 2024/2026 annualità' 2025	BILANCIO previsionale 2024/2026 annualità' 2026
Spesa Comma 557 ARGENTA (COMUNE E ASP)	4.325.306,01	4.434.650,18	2.364.189,21	2.204.015,42	2.123.383,23	2.223.392,69	2.304.272,93	2.280.492,02	2.280.492,02
Spesa Comma 557 OSTELLATO (COMUNE E ASP)	1.575.026,06	1.590.158,41	894.081,23	832.134,85	753.684,27	825.974,93	835.291,50	837.312,89	837.573,53
Spesa Comma 557 PORTOMAGGIORE (COMUNE E ASP)	2.895.594,11	2.987.832,93	1.571.487,09	1.305.401,54	1.332.758,35	1.358.667,34	1.384.488,90	1.385.862,19	1.409.235,64
Spesa Comma 557 UNIONE	-	-	3.636.184,13	3.309.707,89	3.289.976,49	3.441.632,89	3.438.797,22	3.456.384,50	3.456.384,50

Totale Spese personale Unione	8.795.926,18	9.012.641,52	8.465.941,66	7.651.259,70	7.499.802,34	7.849.667,85	7.962.850,55	7.960.051,60	7.983.685,69
-------------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Il rispetto del vincolo del limite in materia di assunzioni flessibili di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., così come modificati dall'art. 16 comma 1 quater della Legge n. 16 del 7.8.2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24.6.2016, che registra il seguente andamento:

Ente	2009 spesa impegnata (limite spesa di cui al comma 28, art. 9, del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii.,)* € 38.500,00	BILANCIO 2024/2026 annualità 2024	BILANCIO 2024/2026 annualità 2025	BILANCIO 2024/2026 Annualità 2026
Unione dei Comuni Valli e Delizie	(quote trasferite dal Comune di Portomaggiore € 34.700 + ulteriore quota trasferita dal 2024 di € 3.800)	€ 38.085,16 (di cui € 21.085,16 per CFL ed € 17.000 per lavoro interinale)	€ 10.547,58 (per CFL)	€ 0

Alla luce dell'analisi di cui sopra, emerge che la spesa derivante dalla programmazione di personale che si intende approvare, e tenuto conto delle spese previste per i Comuni dell'Unione per gli anni 2024/2026, consente anche in via previsionale il rispetto per l'Unione e i Comuni dei limiti imposti dall'art. 1, comma 557, comma 557 quater e 562 della Legge n. 296 del 27.12.2006 nonché dal disposto normativo di cui all'art. 32 comma 5 del TUEL.

Si specifica infine che al fine di dare attuazione al piano dei fabbisogni, in attuazione dell'accordo tra gli enti dell'Unione e l'Unione di cui alla S.P. 77 del prot. Unione n. 28877 del 04-10-2021, e nel rispetto di quanto contemplato dall'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto dall'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, i Comuni facenti parte l'Unione per l'anno 2024 non dovranno cedere spazi assunzionali.

Si rileva inoltre che come da certificazione del Dirigente del Settore Finanze dell'Unione, acquisita al protocollo dell'Unione Valli e Delizie n. 945 del 09/01/2024, in relazione agli ulteriori vincoli che incidono sulla politica del personale, l'Unione:

- ha approvato il **D.U.P. 2024-2026** con delibera di Consiglio Unione n. 27 in data 30/11/2023;
- ha approvato il **Bilancio di previsione 2024-2026** e relativi allegati, con delibera di Consiglio Unione n. 31 in data 21/12/2023 ed ha effettuato la trasmissione alla BDAP, che ne ha confermato l'acquisizione rilasciando certificazione di avvenuta completa trasmissione dei documenti contabili in data 22/12/2023;
- ha approvato il **Rendiconto della gestione 2022**, ai sensi dell'art.227, c.2, del TUEL e dell'art.18, c.1, lett.b) del D.Lgs. n.118/2011 con deliberazione di Consiglio Unione n. 8 del 27.04.2023 ed ha effettuato la trasmissione alla BDAP, che ne ha confermato l'acquisizione rilasciando certificazione di avvenuta completa trasmissione dei documenti contabili in data 31/05/2023;
- con deliberazione di Consiglio Unione n. 22 del 27/09/2023 ha approvato il **Bilancio Consolidato 2022**, che è stato poi trasmesso alla BDAP, ed ha effettuato la trasmissione alla BDAP, che ne ha confermato l'acquisizione rilasciando certificazione di avvenuta completa trasmissione dei documenti contabili in data 11/10/2023;
- non versa nelle **situazioni strutturalmente deficitarie** di cui all'art. 242 del D.Lgs. n.267/2000 e successive modificazioni come si evince dalla tabella dei parametri di deficietarietà strutturale allegata al rendiconto 2022;

- ha attuato le politiche necessarie a garantire la **tempestività dei pagamenti** al fine di realizzare il rispetto del vincolo di cui all'art. 41, comma 2, del D.L. 66/2014 convertito con L. 89/2014, come attestato nel prospetto sottoscritto dal Legale Rappresentante e dal responsabile del servizio finanziario dell'ente, allegato al rendiconto 2022;
- ha avviato ed alimentato l'utilizzo della **Piattaforma di certificazione dei Crediti** prevista dal D.L. n.35/2013 e s.m.i. ed adempiuto agli obblighi di cui all'art.27 del D.L. 24/04/2014 n.66;

Con l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, di cui il presente piano dei fabbisogni costituisce parte integrante e sostanziale, si adottano anche i seguenti piani che costituiscono presupposto per poter procedere ad assunzioni di personale:

- Piano triennale delle azioni positive 2024/2026 (vincolo di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 in base al quale opera il divieto di assunzione anche nel caso di mancata approvazione facendo rimando all'*articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*");
- Piano Performance 2024-2026 (vincolo previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. *"in caso di mancata adozione del Piano della Performance.....omissis.....l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale....."*).

Risultano quindi rispettati tutti i presupposti per dare attuazione al revisionato piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Unione 2024/2026.

PARERE REVISORE

E' stato acquisito il parere favorevole preventivo da parte del Revisore dei Conti dell'Unione espresso con Verbale n. 26 del 2 febbraio 2024 assunto al Protocollo Generale dell'Unione al n. 4098 del 02-02-2024 in relazione al presente piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026.

INFORMATIVA AI SINDACATI

Dei contenuti del presente documento sono stati informati preventivamente i Sindacati, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 4 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022 e dell'art. 4 del CCNL Funzioni locali - dirigenti e segretari del 17/12/2020, con nota prot. n. 3536 del 30-01-2024.

PUBBLICAZIONE

Il presente piano triennale dei fabbisogni personale sarà oggetto di pubblicazione 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 ss.mm.ii..

Il presente piano triennale dei fabbisogni sarà inoltre trasmesso 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 e secondo le istruzioni previste nella circolare della RGS n. 18/2018.



**Unione dei Comuni
Valli e Delizie**

**Comuni di
Argenta – Ostellato – Portomaggiore**
Provincia di Ferrara

**ACCORDO TRA I COMUNI DI ARGENTA, OSTELLATO E PORTOMAGGIORE NONCHE'
L'UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE PER L'UTILIZZO CONDIVISO DEL
PERSONALE
anno 2024**

Modifica ed integrazione accordo sottoscritto in data 01/10/2013 S.P. reg. n. 7, già integrato/modificato in data 31/03/2014 con S.P. reg. n. 11, in data 30/12/2014 con S.P. reg. n. 23, in data 09/06/2015 con S.P. reg. n. 28, in data 27/04/2016 con S.P. reg. n. 41, in data 17/01/2017 con S.P. 52, in data 05/07/2018 con S.P. n. 58, con S.P. n. 63, con S.P. n. 68 prot. Unione n. 34170 del 18/12/2019, con S.P. n. 75 prot. Unione n. 11419 del 19/04/2021, con S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021 e con S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023

S.P. N. _____ DEL _____

TRA

- **Comune di Argenta**, con sede in Piazza Giuseppe Garibaldi, 1 - 44011 Argenta (FE) P.IVA 00108090382 - C.F. 00315410381, rappresentato da Andrea Baldini, in qualità di Sindaco in esecuzione della delibera G.C. n. 181 del 14/09/2023, dichiarata immediatamente eseguibile;
- **Comune di Ostellato**, con sede in Piazza Repubblica, 1 - 44020 Ostellato (FE) P.IVA e C.F. 00142430388, rappresentato da Elena Rossi, in qualità di Sindaco in esecuzione della delibera G.C. n. 41 del 04/05/2023, esecutiva per legge;
- **Comune di Portomaggiore**, con sede in Piazza Umberto I, 5 - 44015 Portomaggiore (FE) P.IVA e C.F. 00292080389, rappresentato da Dario Bernardi, in qualità di Sindaco in esecuzione Delibera G.C. n. 44 del 20/04/2023;
- **Unione dei Comuni Valli e Delizie tra i Comuni di Argenta - Ostellato - Portomaggiore** con sede in Piazza Umberto I, 5 - 44015 Portomaggiore (FE) C.F. 93084390389, rappresentato da Elena Rossi, in qualità di Presidente dell'Unione, in esecuzione della delibera G.U. 24 dell'08/05/2023, esecutiva per legge;

PREMESSO:

che con deliberazioni n. 5 del 18/2/2013 del Comune di Argenta, n. 6 del 18/2/2013 del Comune di Ostellato e n. 4 del 18/2/2013 del Comune di Portomaggiore esecutive ai sensi di legge, è stata costituita l'Unione dei Comuni Valli e Delizie tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore ed approvati Atto costitutivo, Statuto e relativo Piano Strategico;

che in data 3 aprile 2013, con atto del Notaio Maria Adelaide Amati Marchionni, rep. n. 52 racc. n. 37, è stato sottoscritto, da parte dei tre Sindaci, l'Atto costitutivo della nuova Unione dei Comuni Valli e Delizie, in conformità allo Statuto, allegato all'Atto costitutivo stesso, ai sensi dell'art. 32 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267, e della Legge Regionale n. 21 del 21/12/2012;

che con deliberazioni n. 75 del 23/09/2013 del Consiglio Comunale di Argenta, n. 52 del 26/09/2013 del Consiglio Comunale di Ostellato, n. 37 del 26/09/2013 del Consiglio Comunale di Portomaggiore e n. 13 del 30/09/2013 del Consiglio dell'Unione, dichiarate immediatamente eseguibili, si è provveduto ad approvare le convenzioni per il conferimento all'Unione a decorrere dal 01/10/2013 delle seguenti funzioni:

- Programmazione e pianificazione urbanistica, Edilizia privata, Sistema informativo territoriale, Ambiente;

- Sportello Unico per le Attività Produttive;
- Gestione delle risorse umane;
- Tributi locali;
- Servizi informativi e telematici (Information and Communication Technology -ICT), dei Comuni e dell'Unione;

che con le medesime deliberazioni si è provveduto altresì ad approvare:

- la "Convenzione tra i Comuni di Argenta, Ostellato, Portomaggiore e l'Unione dei Comuni Valli e Delizie per la concessione all'Unione dei beni immobili, dei beni strumentali e dei beni di consumo";
- la "Convenzione tra i Comuni di Argenta, Ostellato, Portomaggiore e l'Unione dei Comuni Valli e Delizie per la gestione dei servizi di supporto dell'Unione";

che la sottoscrizione delle suddette convenzioni è avvenuta in data 01/10/2013 e che, da quella data, l'Unione è divenuta pienamente operativa in relazione alle funzioni alla stessa conferite dai 3 Comuni;

che con deliberazioni C.C. n. 53 del 28/06/2014 del Comune di Argenta, C.C. n. 37 del 28/06/2014 del Comune di Ostellato, C.C. n. 32 del 28/06/2014 del Comune di Portomaggiore e C.U. n. 30 del 26/06/2014 dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie è stata approvata la "CONVENZIONE TRA I COMUNI DI ARGENTA, OSTELLATO, PORTOMAGGIORE E L'UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE PER LA CREAZIONE DELLA "CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA PER L'ACQUISIZIONE DI LAVORI, BENI E SERVIZI" - art. 33, comma 3-bis, d.lgs. 163 del 12 aprile 2006 come modificato dal decreto legge n. 66 del 24/04/2014";

che, successivamente, con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 37 del 21/10/2014 sono state apportate modifiche statutarie inserendo all'art. 5 tra le funzioni che i Comuni intendono conferire all'Unione, la seguente: "*Organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo*", tra cui sono comprese le diverse tipologie di controlli interni ed, in particolare, il controllo di gestione;

che, successivamente, il Consiglio dell'Unione in data 29/12/2014, con deliberazioni dichiarate immediatamente eseguibili, ha approvato, previa deliberazione dei Consigli Comunali dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, apposite convenzioni per il conferimento a decorrere dal 01/01/2015 delle seguenti funzioni:

- Polizia municipale e polizia amministrativa locale (Deliberazione C.U. n. 43 del 29/12/2014; convenzione sottoscritta con S.P. 18 del 29/12/2014);
- Servizi sociali - area minori (Deliberazione C.U. n. 45 del 29/12/2014; convenzione sottoscritta con S.P. 20 del 29/12/2014);
- Pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi (Deliberazione C.U. n. 44 del 29/12/2014; convenzione sottoscritta con S.P. 19 del 29/12/2014);
- Servizio di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro (Deliberazione C.U. n.46 del 29/12/2014; convenzione sottoscritta con S.P. 21 del 29/12/2014);

che, inoltre, il Consiglio dell'Unione con deliberazione C.U. n. 47 del 29/12/2014, dichiarata immediatamente eseguibile, previa deliberazione dei Consigli Comunali di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, ha approvato la modifica della Convenzione tra i Comuni di Argenta, Ostellato, Portomaggiore e l'Unione dei Comuni Valli e Delizie per la gestione dei servizi di supporto dell'Unione al fine di contemplare la gestione in forma unificata delle attività inerenti il "Ciclo della performance" e la "Trasparenza" e che detta modifica è stata sottoscritta in data 29/12/2014 con S.P. n. 22;

che con deliberazione NR 1 del 19/04/2016 il Consiglio dell'Unione ha disposto in accordo con i Comuni aderenti all'Unione, i quali avrebbero provveduto ad adottare analoga deliberazione, la revoca del conferimento all'Unione della funzione "servizi sociali area minori" di cui alla Convenzione S.P. n. 20 del 29/12/2014 e approvare l'accordo di revoca di cui all'ivi allegato documento facente parte integrante e sostanziale della deliberazione stessa;

che con S.P. 43/2016 è stato sottoscritto detto accordo recante la revoca del conferimento all'Unione della funzione "servizi sociali area minori";

che con deliberazioni di Consiglio n. 8 del 30/03/2023 del Comune di Argenta, n. 14 del 28/03/2023 del Comune di Ostellato e n. 15 del 27/03/2023 del Comune di Portomaggiore esecutive ai sensi di legge, i suddetti Comuni hanno disposto il conferimento all'Unione dei Comuni Valli e Delizie della funzione "Controllo di Gestione" approvando apposito schema di convenzione;

che l'Unione Valli e Delizie ha approvato nel contempo il medesimo schema di convenzione con deliberazione di Consiglio n. 7 del 03/04/2023;

che la convenzione per il conferimento della funzione "CONTROLLO DI GESTIONE" all'Unione dei Comuni Valli e Delizie da parte dei Comuni aderenti alla stessa è stata sottoscritta in data 13/04/2023 come da S.P. 92 del 13/04/2023, assunta al protocollo generale dell'ente n. 0012136 del 13/04/2024;

che ad oggi risultano, pertanto, conferite all'Unione le funzioni seguenti:

- Programmazione e pianificazione urbanistica, Edilizia privata, Sistema informativo territoriale, Ambiente;
- Sportello Unico per le Attività Produttive;
- Gestione delle risorse umane;
- Tributi locali;
- Servizi informativi e telematici (Information and Communication Technology - ICT), dei Comuni e dell'Unione;
- Polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- Pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- Servizio di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro;
- Servizi di supporto;
- Centrale Unica di Committenza;
- Controllo di Gestione

FATTO PRESENTE che:

- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 5 del 30/09/2013, della Giunta del Comune di Argenta n. 189 del 30/09/2013, della Giunta del Comune di Ostellato n. 146 del 26/09/2013 e della Giunta del Comune di Portomaggiore n. 98 del 26/09/2013, si è provveduto ad approvare l'accordo tra l'Unione dei Comuni Valli e Delizie e i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, sottoscritto in data 01/10/2013 REG. n. 7, con il quale veniva individuato il personale comunale comandato in Unione con decorrenza dall'01/10/2013 fino al 31/12/2013 e comunque fino al trasferimento definitivo del personale;
- con il predetto accordo, oggetto di concertazione con le parti sindacali come risulta da apposito verbale sottoscritto in data 17/07/2013, venivano definiti gli indirizzi a cui dovevano attenersi i singoli enti nella gestione del proprio personale comandato, nella definizione dei contratti decentrati integrativi di ciascun ente e nelle modalità di applicazione di alcuni istituti contrattuali;
- dopo alcuni mesi di avvio della gestione delle funzioni in Unione si è reso necessario effettuare una parziale revisione del personale comandato dai Comuni in Unione in attesa di giungere al trasferimento definitivo del personale e, pertanto, con S.P. REG. n. 11, in data 31/03/2014 si è provveduto a modificare ed integrare il menzionato accordo tra Unione dei Comuni Valli e Delizie e i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore;

RILEVATO che a decorrere dall'01/01/2015, inoltre, si è proceduto con il trasferimento all'Unione del personale dei tre Comuni (complessivamente 82 unità) al fine di dotare il nuovo ente di una propria struttura organizzativa con una propria individualità, benché operante su delega dei Comuni.

DATO ATTO che:

- il processo di trasferimento del personale dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore all'Unione trova il riferimento normativo nel D.Lgs. 165/2001 "*Norme sul lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", art. 31;
- sono state applicate le garanzie previste dall'art. 2112 del codice civile;
- con nota prot. n. 15893/2014 del 07/11/2014 si è proceduto ad inviare apposita informativa alle rappresentanze sindacali unitarie ed ai sindacati di categoria ai sensi dell'art. 47, comma 1, della L. 428 del 29/12/1990;
- è stato siglato con le parti sindacali in data 19/12/2014 un accordo per il trasferimento del personale in Unione dal 01/01/2015;
- con deliberazione Giunta dell'Unione n. 60 del 29/12/2014, dichiarata immediatamente eseguibile, sono stati formalmente recepiti i documenti di cui sopra disciplinanti le modalità di trasferimento del personale dai Comuni all'Unione;

RILEVATO che, nell'ottica del rispetto del principio solidaristico tra Comuni ed Unione alla base della costituzione dell'Unione stessa, l'Unione, per le funzioni ad essa conferita o di supporto, si avvale dell'attività prestata attraverso comando, anche parziale, del personale dei Comuni e viceversa (da intendersi utilizzo condiviso);

DATO ATTO che:

- con la medesima deliberazione della Giunta dell'Unione n. 60 del 29/12/2014 è stata approvata la modifica/integrazione all'accordo per il comando del personale coinvolto in Unione sottoscritto in data 01/10/2013, REG. n. 7, già integrato in data 31/03/2014, REG. n. 11, con il quale sono individuati i dipendenti comandati dai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore all'Unione, e viceversa, a far data dal 01/01/2015;
- detta modifica è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti con S.P. n. 23 del 30/12/2014;
- con deliberazioni della Giunta dell'Unione n. 10 del 02/02/2015, n. 17 del 24/02/2015 e n. 33 del 08/06/2015 sono state approvate modifiche ed integrazioni ai Comandi di personale all'Unione dai Comuni e viceversa disposti con la richiamata deliberazione n. 60 del 29/12/2014;
- a seguito di dette modifiche è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti la S.P. n. 28 del 09/06/2015;
- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 9 del 31/03/2016, sono state approvate modifiche ed integrazioni ai Comandi di personale all'Unione dai Comuni e viceversa disposti alla luce delle ulteriori esigenze manifestate dagli enti nel corso del 2016;
- a seguito di dette modifiche è stata sottoscritta apposita S.P. n. 41 del 27/04/2016 (prot. n. 8289 del 27/04/2016) da parte degli enti coinvolti;
- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 22 del 20/05/2016, è stato approvato l'accordo di comando del personale dell'Unione presso l'ASP "Eppi - Manica - Salvatori" al fine della gestione dei Servizi Sociali area minori (S.P. n. 44 del 25/05/2016 - prot. n. 0010353 del 25/05/2016);
- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 82 del 29/12/2016 è stata approvata una revisione complessiva dell'accordo di comando in seguito ai mutamenti organizzativi e alle decisioni assunte in materia di personale;
- a seguito di dette modifiche, decorrenti dal 01/01/2017, è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti la convenzione S.P. n. 52 del 17/01/2017;
- con delibera di G.U. n. 77 del 12/12/2017 si è preso atto dell'incremento del 10% della percentuale di comando in Unione dell'Ing. Cesari Luisa per il conferimento dell'incarico di Direzione del Settore SUAP dell'Unione per il periodo 12/06/2017 – 31/12/2017;
- con delibera di G.U. n. 86 del 27/12/2017, e corrispondente delibera del Comune di Portomaggiore G.C. 88 del 28/12/2017, si autorizzava il comando del Dirigente a tempo determinato art. 110 c. 1 del D.Lgs. 267/00 del Settore Risorse Umane ed Affari Generali dell'Unione, Dr.ssa Bertarelli Elena, al Comune di Portomaggiore per la direzione del Settore Servizi alla Persona, nella misura del 40% dal 01/01/2018;
- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 35 del 14/06/2018, ed analoghe delibere dei Comuni, è stata approvata una revisione complessiva dell'accordo di comando in seguito ai mutamenti organizzativi e alle decisioni assunte in materia di personale;
- a seguito di dette modifiche decorrenti dal 01/07/2018 è stata sottoscritta da parte degli

- enti coinvolti la convenzione S.P. n. 58 in data 05/07/2018;
- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 85 del 20/12/2018, ed analoghe delibere dei Comuni, è stata approvata una revisione complessiva dell'accordo di comando in seguito ai mutamenti organizzativi e alle decisioni assunte in materia di personale;
 - a seguito di dette modifiche, decorrenti dal 01/01/2019, in data 08/01/2019 è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti la S.P. n. 63 – prot. 453 dell'08/01/2019;
 - con deliberazione della Giunta dell'Unione G.U. n. 83 dell'11/12/2019, ed analoghe delibere dei Comuni, è stata approvata una revisione complessiva dell'accordo di comando in seguito ai mutamenti organizzativi e alle decisioni assunte in materia di personale;
 - a seguito di dette modifiche, decorrenti dal 01/01/2020, è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti la S.P. n. 68, prot. Unione n. 34170 del 18/12/2019;
 - con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 16 del 07/04/2021, ed analoghe delibere dei Comuni, è stata approvata una revisione complessiva dell'accordo di comando in seguito ai mutamenti organizzativi e alle decisioni assunte in materia di personale;
 - a seguito di dette modifiche, decorrenti dal 19/04/2021, è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti la S.P. n. 75, prot. Unione n. 11419 del 19/04/2021;
 - con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 77 del 28/12/2021 ed analoghe deliberazioni dei Comuni facenti parte l'Unione, è stato approvato il nuovo accordo di comando tra l'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore valevole dal 01/01/2022, poi sottoscritto con S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021;
 - con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 24 dell'08/05/2023 ed analoghe deliberazioni dei Comuni facenti parte l'Unione, è stato approvato il nuovo accordo di comando tra l'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore valevole dal 01/04/2023, poi sottoscritto con S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023;
 - con apposite determinazioni del dirigente del Settore Risorse Umane sono stati disposti dei comandi parziali dal Comune di Argenta all'Unione per fronteggiare temporaneamente la cessazione di personale intervenuta presso Settore Finanze dell'Unione;

RITENUTO di procedere all'aggiornamento dell'accordo per l'utilizzo condiviso del personale tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore nonché l'Unione dei Comuni Valli e Delizie di cui alla S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023 tenuto conto degli aggiustamenti intercorsi per fronteggiare assenza di personale e per recepire modifiche organizzative quali la nuova assunzione del Dirigente Tecnico da parte del Comune di Portomaggiore a far data dal 01/03/2024;

RICHIAMATO testualmente l'art. 22 dello Statuto dell'Unione:

1. *L'Unione ha una sua dotazione organica.*
2. *Il personale che opera nei servizi e nelle funzioni conferite, è di norma trasferito alle dipendenze dell'Unione all'atto del conferimento di tali materie all'Unione. Nella prima fase di avvio dell'Unione, il personale è comandato dai Comuni all'Unione.*
3. *L'Unione può assumere personale proprio e per specifiche iniziative di collaborazione, l'Unione e i Comuni possono disporre il distacco di proprio personale assegnato agli uffici e servizi coinvolti, da e verso l'Unione.*
4. *L'Unione può avvalersi, per gli incarichi di direzione delle strutture e di alta specializzazione, di contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000.*
5. *Per incarichi di direzione delle strutture (dirigenti e posizioni organizzative), l'Unione dovrà avvalersi prioritariamente delle risorse umane interne, comandate, distaccate o trasferite dai Comuni, dotate dei necessari requisiti professionali e di inquadramento giuridico.*
6. *Gli incarichi di direzione o di posizione organizzativa conferiti a tempo determinato, potranno essere rinnovati o revocati nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.*
7. *Il personale dipendente è inquadrato nella dotazione organica complessiva secondo criteri di funzionalità e flessibilità operativa.*
8. *Al personale dell'Unione si applica la normativa vigente per il personale degli enti locali. Gli aspetti contrattuali sono regolati dagli accordi nazionali e decentrati definiti nel comparto di contrattazione Regione-Enti Locali.*
9. *In caso di scioglimento dell'Unione, recesso di uno o più Comuni o cessazione di funzioni conferite ed in caso di revoca del conferimento di una o più funzioni da parte di uno o più*

Comuni, è garantita la continuità del rapporto di lavoro del personale dipendente, secondo le norme che seguono.

10. Nel caso di scioglimento dell'Unione il personale comandato, distaccato o trasferito all'Unione stessa, rientra negli organici dei Comuni di provenienza, nel rispetto della normativa vigente al momento dello scioglimento dell'Unione.

11. Il personale assunto direttamente dall'Unione potrà essere assorbito negli organici dei Comuni aderenti, in conformità con gli accordi che tra essi interverranno e nel rispetto della normativa vigente al momento dello scioglimento dell'Unione.

12. Nell'ipotesi di revoca del conferimento di talune funzioni all'Unione, da parte di uno o più Comuni aderenti, il personale comandato o distaccato rientrerà nella disponibilità del Comune di provenienza, mentre il personale trasferito ed impiegato nello svolgimento di dette funzioni, dovrà essere prioritariamente destinato alle stesse o ad altre funzioni e servizi all'interno dell'Unione stessa. In subordine, il personale trasferito o parte di esso potrà transitare negli organici dei Comuni di provenienza, in base agli accordi che saranno raggiunti tra i Comuni aderenti sentito il personale interessato all'eventuale trasferimento e nel rispetto della normativa vigente in quel momento.

13. Nell'ipotesi di recesso di uno o più Comuni dall'Unione, infine, il personale comandato o distaccato rientrerà nella disponibilità del Comune di provenienza, mentre il personale dipendente dell'Unione, sarà assegnato al Comune recedente in base all'accordo che sarà raggiunto tra i Comuni e l'Unione, indicativamente in proporzione all'ultima quota di riparto pagato in riferimento ad ogni singola funzione o servizio. Sarà data priorità nel trasferimento al Comune che recede dall'Unione, al personale proveniente dagli organici del Comune stesso."

VISTO altresì REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI da applicarsi nei seguenti enti: Unione dei Comuni Valli e Delizie, Comune di Argenta, Comune di Ostellato e Comune di Portomaggiore", approvato con deliberazione di G.U. n. 17 del 11/03/2020 ed analoghe deliberazioni da parte dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore;

DATO ATTO che l'attuale articolazione della macro struttura dell'Ente ricomprende i seguenti Settori:

- **SETTORE FINANZE**
- **SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI**
- **SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE**
- **SETTORE SIA (compresa sicurezza luoghi di lavoro)**
- **SETTORE CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA**
- **CORPO DI POLIZIA LOCALE**
- **SETTORE STAFF DEL SEGRETARIO**

SI CONVIENE E SI SOTTOSCRIVE QUANTO SEGUE:

Gli enti convengono di modificare l'accordo per il comando (utilizzo condiviso) del personale coinvolto in Unione sottoscritto in data 01/10/2013 reg. n. 7 già integrato/modificato in data 31/03/2014 reg. n. 11, in data 30/12/2014 reg. n. 23, in data 09/06/2015 reg. n. 28, in data 27/04/2016 S.P. n. 41, in data 17/01/2017 con S.P. 52, in data 05/07/2018 con S.P. n. 58, in data 08/01/2019 con S.P. n. 63, in data 18/12/2019 con S.P. n. 68, in data 19/04/2021 con S.P. 75, in data 31/12/2021 con S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021 e in data 06/10/2023 con S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023, **sostituendo integralmente l'elenco e le percentuali del personale dipendente dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore impiegato in Unione**, con la tabella di seguito riportata:

DIPENDENTI	AREA INQUADRAMENTO CCNL 16/11/2022	ENTE DI APPARTENENZA	SETTORE IN UNIONE	SERVIZIO IN UNIONE	% APPORTO IN UNIONE dal 01/01/2024	annotazioni
-------------------	---	---------------------------------	------------------------------	-------------------------------	---	--------------------

ANDREOTTI VALENTINA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	40,00%	
BENETTI ALESSANDRA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	30,00%	
BONZI ELISABETTA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	CONTROLLO DI GESTIONE	20,00%	
BRUSCHI DONATELLA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	20,00%	
CATTABRIGA MONIA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	60,00%	dal 01/01/2024 al 30/06/2024 salvo proroghe
CERVELLATI ALESSIA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	25,00%	dal 01/01/2024 al 30/06/2024 salvo proroghe
CHENDI RITA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI ARGENTA	PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	SUAP	100,00%	
COSENTINO FRANCA	Area Operatori esperti	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	30,00%	
GAMBERINI LIDIA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	30,00%	
NASCOSI LEONARDO	Dirigente	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE SIA	SERVIZIO INFORMATICO	15,00%	dal 01/01/2024 al 29/02/2024 (prevista cessazione)
PERRONE PATRIZIA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	CONTROLLO DI GESTIONE	30,00%	
STABELLINI LARA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	5,00%	dal 01/01/2024 al 30/06/2024 salvo proroghe
TRAVASONI PATRIZIA	Dirigente	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO + SERVIZIO TRIBUTI	50,00% (di cui 30% S. Finanziario e 20% S. Tributi)	
BARATTONI MAURIZIO	Area Operatori esperti	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	20,00%	
MOROSI ANTONIO	Area Operatori esperti	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	30,00%	
PASQUALINI PATRIZIA (SENZA P.O.)	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE SIA	SERVIZIO INFORMATICO	20,00%	
ROSSI MARINELLA	Area Istruttori	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE SIA	SICUREZZA	10,00%	
VENTURA SUSANNA	Area Istruttori	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE FINANZE	SERVIZIO TRIBUTI	50,00%	
CRIVELLARI RITA*	Segretario	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	SEGRETERIA GENERALE	25,00%	
CUMINO LAURA	Area Istruttori	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	15,00%	

DALLAFINA MASSIMO	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE SIA	SICUREZZA	20,00%	
LAGHEZZA ALESSANDRA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	CUC GIURIDICA	35,00%	
NASCOSI LEONARDO	Dirigente	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE SIA	SERVIZIO INFORMATICO	15,00%	dal 01/03/2024 assunzione presso Comune di Portomaggiore
PIRANI FRANCESCA	Dirigente	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE CUC	CUC GIURIDICA	15,00%	
PUNZETTI SERGIO	Area Istruttori	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	29,00%	
PURICELLA MARCELLA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	10,00%	
ZAGAGNONI VANNI	Area Operatori esperti	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	SEGRETERIA GENERALE	50,00%	fino al 30/10/2024 per pensionamento previsto
Nuova assunzione novembre 2024	Area Istruttori	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	SEGRETERIA GENERALE	50,00%	prevista assunzione dal 01/11/2024 in sostituzione

() impiego del Segretario del Comune di Portomaggiore in Unione come previsto da Statuto, percentuale indicata ai soli fini della compartecipazione dei costi.*

Inoltre le parti concordano di confermare il predetto accordo per il comando del personale coinvolto in Unione per quanto riguarda **l'elenco e le percentuali del personale comandato dall'Unione ai Comuni**, secondo la tabella di seguito riportata:

Dipendenti	Area inquadramento CCNL 16/11/2022	Settore di provenienza	Ente di assegnazione	Settore di assegnaz.	% apporto ai Comuni
Bertarelli Elena	Dirigente	Risorse Umane ed AA.GG.	Comune di Portomaggiore	Servizi alla persona	40%
Bonora Elena	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Programmazione territoriale	Comune di Portomaggiore	Settore tecnico	10%
Caravita Barbara	Area degli Istruttori	Programmazione territoriale	Comune di Argenta	Cultura, Turismo e Servizi alla persona	100%
Peretto Barbara (part time)	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Programmazione territoriale	Comune di Argenta	Settore OO.PP. e Patrimonio	60% (da applicare alla % di pt)

Nel caso di sostituzioni di personale cessato presso l'ente di appartenenza con altro personale oppure piccole variazioni necessarie per fronteggiare esigenze organizzative temporanee, si procederà con atto del dirigente del settore risorse umane a recepire la modifica senza dover procedere alla riapprovazione del presente accordo.

Si ribadisce che, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie, le parti dispongono che per il personale comandato in Unione, i Comuni di provenienza possono esercitare la facoltà di "richiamare" in servizio presso l'ente i dipendenti per lo svolgimento delle attività

connesse all'ufficio elettorale e limitatamente al periodo elettorale, senza che ciò comporti la necessità di riequilibrare i rapporti finanziari tra gli enti.

Quanto contemplato nel presente accordo, trattandosi di fatto di atto meramente ricognitorio, decorre dal 01/01/2024 e si intende applicato per gli anni futuri salvo diversa disposizione.

Il presente accordo redatto in forma di scrittura privata non autenticata è esente dall'imposta di bollo a termine dell'art. 16, allegato B, tabella DPR 642/1972 e sarà registrato solo in caso d'uso a termini dell'articolo 1, lettera b, parte II, tariffa allegata al DPR 131/1986.

Portomaggiore, _____

Per il Comune di Argenta
Andrea Baldini

Per il Comune di Ostellato
Elena Rossi

Per il Comune di Portomaggiore
Dario Bernardi

Per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie
Elena Rossi

**PARERE n. 26 del 2 febbraio 2024
DEL REVISORE DEI CONTI DELL'UNIONE VALLI E DELIZIE**

**PARERE SULL' APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
(PTFP) 2024/2026 DELL'UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE**

(art. 239 del D. Lgs. n. 267/2000)

Il Revisore Unico dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, Coloretto Dott. Massimiliano, in merito al **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2024/2026 dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, che sarà inserito quale allegato al PIAO**, trasmesso con nota prot. n. 3339 del 29/01/2024,

PREMESSO

- che la gestione del Servizio Risorse Umane dell'Ente rientra nell'ambito della "Funzione Gestione delle Risorse Umane" conferita all'Unione Valli e Delizie, come da Convenzioni tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore e l'Unione dei Comuni Valli e Delizie;

VISTI

- i documenti allegati alla menzionata nota prot. n. 3339 del 29/01/2024, a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane ed Affari Generali con il quale viene data evidenza dell'andamento della spesa di personale dell'Unione nel corso degli anni e per gli anni futuri 2024/2026;
- la delibera di Consiglio Unione n. 27 del 30.11.2023 con la quale si è approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026;
- la delibera di Consiglio Unione n. 31 del 21.12.2023 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2024-2026 e relativi allegati;
- la delibera di Giunta Unione n. 78 del 21.12.2023 con la quale è stato approvato il PEG (parte finanziaria) 2024 - 2026, nelle more dell'approvazione del PIAO 2024/2026;
- la delibera Giunta Unione n. 24 del 08.05.2023, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023-2025;
- la Parte II del Titolo VII del T.U. 18 agosto 2000, n.267;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 che testualmente recita:

<<...omissis... 8. A decorrere dall'anno 2002 gli organismi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che anche i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazione, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.>>;

- l'art. 39 della legge 27/12/1997, n. 449 e successive modificazioni;
- il D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 ed, in particolare, l'art. 6;
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" del 08.05.2018, a firma del Ministro per la semplificazione e la

pubblica amministrazione, del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro della salute, definite in coerenza con quanto previsto dall'art. 6-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e preso atto di tutto quanto in esse contenuto;

- l'art. 1 commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quarter della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modifiche ed integrazioni;
- l'art. 1 comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modifiche ed integrazioni valevole per le Unioni dei Comuni;
- **l'art. 33** *"Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria"*, del **D.L. n. 34 del 30.04.2019, convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019, n. 58**, il quale al **comma 2** testualmente recita:
"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia....ommissis...";
- il Decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17/03/2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27/04/2020 nonché la successiva circolare esplicativa (ULM_FP-0000974-A-08/06/2020) con i quali si è giunti al completamento del nuovo impianto normativo in materia di facoltà assunzioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.04.2019 e ss.mm.ii.;
- che tale nuovo impianto normativo risulta applicabile solo ai comuni e non alle Unioni;
- l'art. 1 comma 229, L. 208/2015 in tema di possibilità assunzionali delle Unioni;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014, come modificato, da ultimo, dalla L.n. 26/2019;
- la L. 26 del 28/03/2019 di conversione del D.L. n.4/2019 che ha introdotto il comma 5-sexies all'articolo 3 del d.l. 90/2014 il quale ha previsto che *"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"*, prorogato per il triennio 2022/2024 con L. 28/03/2022, n. 25 di Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4 ;

- l'art. 32 del D.Lgs. 267/2000, comma 5, che prevede che fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale;
- l'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto con **l'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96**, che stabilisce la possibilità per i comuni di cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte;
- *il comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i. in relazione al limite della spesa per lavoro flessibile che, in particolare, specifica: "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";*
- gli atti in materia di personale adottate dagli enti;
- la documentazione sottoposta all'organo di controllo;

RILEVATO

- che la deroga di cui al menzionato comma 5-sexies all'articolo 3 del d.l. 90/2014 introdotto dalla L. 26 del 28/03/2019 di conversione del D.L. n.4/2019 che consente di computare nel calcolo delle capacità assunzionali anche le cessazioni dell'anno in corso per il triennio 2019/2021, è stato prorogato per il triennio 2022/2024 con L. 28/03/2022, n. 25 di Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4.
- Che gli enti al fine di dare attuazione al piano dei fabbisogni di personale 2024/2026, coerentemente con l'accordo tra gli enti dell'Unione e l'Unione di cui alla S.P. 77 del prot. Unione n. 28877 del 04-10-2021, e nel rispetto di quanto contemplato dall'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto dall'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, non dovranno cedere alcuno spazio assunzione.

ACCERTATO

- ≈ Che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie che sarà inserito come allegato al PIAO, oggetto del presente parere, è coerente con gli atti di programmazione finanziaria 2024/2026 ed è improntata al rispetto dei principi di cui all'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, nonché delle norme in materia;
- ≈ che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra nonché la dotazione organica, rientra nei limiti di spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557, comma 557 quater e 562 della Legge n. 296 del 27.12.2006 ed il disposto normativo di cui all'art. 32 comma 5 del TUEL, in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

TUTTO CIO' PREMESSO

Il Revisore Unico **esprime motivato parere favorevole** al Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024/2026 dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie che sarà inserito come allegato

al PIAO 2024/2026, avendone verificato la conformità alle normative di legge vigenti in materia di assunzioni di personale degli Enti Locali.

Villa Minozzo (RE), 2 febbraio 2024

Il Revisore Unico
Dott. Coloretti Massimiliano
Documento firmato digitalmente