



Unione dei Comuni Valli e Delizie

Argenta – Ostellato – Portomaggiore
Provincia di Ferrara

ALLEGATO 9 al Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025

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

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025

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 nuovo 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 che entrerà in vigore a decorrere il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del predetto CCNL e che all'art. 12 prevede che il sistema sia articolato 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 della 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 rispettato 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. 34 del 29.09.2022 si è approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023-2025.

Con delibera di Consiglio Unione n. 1 del 02.02.2023 si è approvata la Nota di aggiornamento il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023-2025 in cui sono stati formulati gli indirizzi rispetto all'approvazione del presente piano.

Con delibera di Consiglio Unione n. 2 del 02.02.2023 è stato approvato il Bilancio di previsione 2023-2025 e relativi allegati.

Con delibera di Giunta Unione n. 2 del 02.02.2023, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, è stato approvato il PEG (parte finanziaria) 2023 – 2025.

Con delibera di Giunta Unione n. 72 del 28.10.2022, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2022-2024, la cui adozione per il periodo 2023-2025 è prorogata al 30.05.2023;

Con Deliberazione di Consiglio Unione n. 11 del 28/04/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Rendiconto della gestione 2021 ed è in corso di predisposizione il Rendiconto 2022.

Con Deliberazione di Consiglio Unione n. 33 del 29/9/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio Consolidato 2021.

Con deliberazione G.U. n. 1 del 24/01/2022, è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022/2024 dell'Unione Valli e Delizie e la Ricognizione annuale delle eccedenze di personale, previo parere positivo del Revisore dei Conti assunto al prot. Generale dell'ente n. 1592 del 20/01/2022.

Con deliberazioni di G.U. n. 27 del 04/05/2022 e n. 35 del 9/6/2022 è stato integrato/modificato il PTFP a seguito del nuovo calcolo della facoltà assunzionale dell'ente in base alla modifica normativa introdotta dalla L. n. 25/2022 e tenuto conto della disponibilità evidenziata dagli enti di cedere spazi assunzionali ai sensi dell'art. 32, comma 5 del TUEL, previo parere positivo del Revisore dei Conti assunto al prot. Generale dell'ente n. 12549 del 28/04/2022.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, è confluito nel nuovo PIAO di cui alla Deliberazione di Giunta Unione n. 72 del 28/10/2022 per poi essere ulteriormente modificato con deliberazione G.U. n. 79 del 24/11/2022.

In relazione alle delibere di cui sopra è stato acquisito apposito parere favorevole preventivo da parte del Revisore dei Conti dell'Unione per ultimo espresso con Verbale n. 17 del 22/11/2022, assunto al Protocollo Generale dell'Unione al n. 38754 in data 23/11/2022 in relazione alla modifica/integrazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 di novembre.

Tutte le assunzioni previste per il 2022 sono state realizzate entro il 31/12/2022 come di seguito riepilogato:

ANNO 2022						
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022						
Cat. giur.	Profilo professionale	N. unità	Decorrenza prevista con G.U. 1/2022	Tipologia reclutamento	Annotazioni al 01/01/2023	Quota utilizzo budget facoltà assunzionali
D	Istruttore Direttivo amm.vo/finanziario – Assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno (da assegnare alla Centrale Unica di Committenza)	1	Da maggio 2022	Assunzione prevista con delibera G.C. 1/2022 Accesso dall'esterno tramite selezione pubblica. Già esperita procedura di mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 (avvalsi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8, L.56/2019 rispetto alla mobilità volontaria)	realizzata dal 16/06/2022	€ 32.494,88
C	Agente di Polizia Municipale – Assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno (da assegnare al Corpo di Polizia Locale)	1	Da luglio 2022	Assunzione prevista con delibera G.C. 1/2022 ed anticipata con delibera G.C. 27/2022. Accesso dall'esterno tramite selezione pubblica.	Realizzata dal 01/08/2022	€ 31.363,41

				Già esperita procedura di mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 (avvalsi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8, L.56/2019 rispetto alla mobilità volontaria)		
C	Agente di Polizia Municipale - Assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno (da assegnare al Corpo di Polizia Locale)	1	Da gennaio 2023	Assunzione prevista con delibera G.C. 1/2022 ed anticipata con delibera G.C. 27/2022. Accesso dall'esterno tramite selezione pubblica, previo esperimento della procedura di mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 (avvalendosi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8, L. 56/2019)	realizzata dal 03/08/2022	€ 31.363,41
D	Specialista di Vigilanza Assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno (da assegnare al Corpo di Polizia Locale)	1	Da gennaio 2023	Assunzione prevista con delibera G.C. 1/2022 ed anticipata con delibera G.C. 27/2022. Accesso dall'esterno tramite selezione pubblica, previo esperimento della procedura di mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 (avvalendosi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8, L. 56/2019)	realizzata dal 16/12/2022	€ 33.996,51
D	Istruttore Direttivo Tecnico - Assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno (da assegnare Settore Programmazione territoriale)	1	Da settembre 2022	Assunzione prevista con delibera G.C. 1/2022 ed anticipata con delibera G.C. 27/2022 e poi posticipata con delibera G.C. 35/2022. Accesso dall'esterno tramite selezione pubblica (scorrimento graduatoria frutto di selezione indetta dall'Unione per conto dei Comuni), previo esperimento della procedura di mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 (avvalendosi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8, L. 56/2019)	realizzata dal 01/09/2022	€ 32.494,88
D	Specialista di Vigilanza Assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno (da assegnare al Corpo di Polizia Locale)	1	Da luglio 2022	Assunzione prevista con delibera G.C. 27/2022. Accesso dall'esterno tramite selezione pubblica, previo esperimento della procedura di mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 (avvalendosi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8, L. 56/2019)	realizzata dal 16/12/2022	€ 33.996,51
D	Istruttore Direttivo amm.vo/finanziario - Assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno (da assegnare alla Centrale Unica di Committenza)	1	Da giugno 2022	Assunzione prevista con delibera G.C. 27/2022. Accesso dall'esterno tramite selezione pubblica, previo esperimento della procedura di mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 (avvalendosi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8, L. 56/2019)	realizzata dal 01/07/2022	€ 32.494,88
C	Istruttore amm.vo/cont.le- Assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno (da assegnare al Settore Finanze)	1	Da giugno 2022 sostituzione personale dimissionario (mancato consolidamento rapporto, nessun diritto alla conservazione del posto)	Assunzione prevista con delibera G.C. 27/2022. Accesso dall'esterno tramite selezione pubblica (utilizzo graduatoria frutto selezione dell'Unione), previo esperimento della procedura di mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 (avvalendosi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8, L. 56/2019)	realizzata dal 01/08/2022	€ 29.861,78
C	Istruttore amm.vo/cont.le- Assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno (da assegnare al Settore Risorse Umane ed AAGG)	1	Dalla data di decorrenza del trasferimento presso altro ente del dipendente di pari categoria sostituito	Assunzione prevista con delibera G.C. 27/2022. Assunzione per sostituzione in mobilità. Accesso dall'esterno tramite selezione pubblica, previo esperimento della procedura di mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 (avvalendosi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8, L. 56/2019)	realizzata dal 01/09/2022	€ 29.861,78
Cat C	Istruttore amm.vo/cont.le- Assunzione a tempo	n. 1	dicembre 2022	Assunzione prevista con delibera G.C. 79/2022.	realizzata dal 30/12/2022	€ 29.861,78

	indeterminato a tempo pieno (da assegnare al Settore Finanze)			Accesso dall'esterno tramite utilizzo di graduatoria frutto di selezione pubblica oppure in subordine attraverso nuova procedura selettiva, previo esperimento della procedura di mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 (avvalendosi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8, L. 56/2019) - assunzione condizionata al concretizzarsi della mobilità presso il Comune di Ostellato in servizio come categoria D presso Settore Finanze (verificatasi concretamente)		
Totale necessità assunzionali (effettive utilizzate)						€ 317.789,82

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2022	
<p>Comando del personale dai Comuni come da ultimo 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) fatte salve modifiche ed integrazioni.</p> <p>Con deliberazione G.U. 27/2022 è stata disposto in via sperimentale l'impiego a tempo parziale del Dirigente del Settore Finanze del Comune di Portomaggiore per il coordinamento della CUC presso l'Unione (previa adozione di apposita deliberazione da parte del Comune di Portomaggiore nel frattempo intervenuta) - Dirigente incaricato con decreto del presidente n. 15 del 01/09/2022</p>	
<p>Assunzione 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 (comprensivo del Settore SUAP), per 3 anni con possibilità di rinnovo fino a 5 anni - realizzata</p>	
<p>Riconoscimento a personale di categoria C delle mansioni superiori di "Specialista di Vigilanza" categoria D da parte del Dirigente del Corpo di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 52, comma 2, lett. a), del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 8 del CCNL 14/09/2000 al fine di far fronte, seppur parzialmente, dal punto di vista organizzativo, alla cessazione di n. 2 Istruttori di Vigilanza cat. D che per vincoli normativi non potranno essere sostituiti nell'immediato, nonché all'assenza di personale in congedo di maternità - fino alla concorrenza delle risorse disponibili a Bilancio connesse ai risparmi per le sostituzioni di personale di polizia locale posticipate a causa dei vincoli di legge - realizzata</p>	

Con la predetta deliberazione G.U. n. 79 del 24/11/2022 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:

Categorie	Costo teorico per categoria (senza oneri riflessi)	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi)	CONSISTENZA DOTAZIONE ORGANICA G.U. n. 27/2022		Posti coperti al 01/11/2022	Posti vacanti al 01/01/2022	Posti che si renderanno vacanti entro fine 2022	posti da coprire con la presente deliberazione	NUOVA CONSISTENZA DOTAZIONE ORGANICA 2022/2024	
			n. posti	Costo teorico					posti coperti-posti che si liberano+posti da coprire	
									n. posti	Costo teorico
A	18.482,72	24.984,94	0	-	0	0,00			0	-
B1	19.536,91	26.409,99	0	-	0	0,00			0	-
B3	20.652,45	27.917,98	2	55.835,96	2	0,00			2	55.835,96
C	22.039,41	29.792,87	51,88	1.545.654,33	51,88	0,00		1	52,88	1.575.447,20
D (D1 e D3)	23.980,09	32.416,29	24	777.990,86	22	2,00	1	2	23	745.574,57
Dirigenti	45.260,77	61.183,51	3	183.550,53	3	0,00			3	183.550,53
TOTALE			80,88	2.563.031,68	78,88	2,00	1,00	3	80,88	2.560.408,26

* CCNL 31/07/2009 per omogeneità di dati rispetto al passato

La dotazione rivista viene rappresentata in termini qualitativi come segue:

categorie	CORPO POLIZI A LOCAL E	FINAN ZE	PROGRAMMAZI ONE TERRITORIALE	RISORS E UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZ IO SIA	CUC	Totale complessi vo
B1			0				0
ESECUTORE AMMINISTRATIVO			0				0
B3			1		1		2
COLLABORATORE PROFESSIONALE AMM.VO			1				1
COLLABORATORE PROFESSIONALE INFORMATICO					1		1
C	26	5	14,88	4	3		52,88
AGENTE DI PM	24						24
ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE*	2	5	8,88	4			19,88
ISTRUTTORE INFORMATICO					3		3
ISTRUTTORE TECNICO			6				6
D	8	2	8	3		2	23
COMMISSARIO DI PM	1						1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE				1			1
FUNZIONARIO TECNICO			1				1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO/FINANZIARIO		2		2		2	6
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO			7				7
SPECIALISTA DI VIGILANZA	7						7
Dir	1		1	1			3
Dirigente	1		1	1			3
Totale complessivo	35	7	24,88	8	4	2	80,88

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

Ai posti di cui sopra si aggiungono i posti coperti attraverso il comando, prevalentemente di tipo parziale, del personale dai comuni facenti parte l'Unione di cui all'accordo 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) e ss.mm.ii.

Come evidenziato con deliberazione G.U. n. 27 del 04/05/2022 le FACOLTÀ ASSUNZIONALI per l'anno 2022 ai sensi dell'art. 1, comma 229, della L. n. 208/2015 (100% delle cessazioni) dell'Unione erano pari a € 252.972,78 come di seguito riportato:

FACOLTA' ASSUNZIONALI UNIONE PER L'ANNO 2021 come rideterminate con deliberazione G.U. 1/2022	
Resti Facoltà assunzionali anno 2020 dopo aver portato a compimento il piano 2020	€ 56.799,71
Capacità assunzionale ceduta dagli enti dell'Unione	€ 64.107,36
Facoltà assunzionale per 2021 (cessazioni 2021)	€ 161.327,00
Totale Facoltà assunzionali per 2021 al 31/12/2021	€ 282.234,07

Assunzioni realizzate autorizzate con delibera G.U. n. 16 del 7/4/2021, integrata e modificata con deliberazione G.U. n. 58 del 30/09/2021	€ 216.128,77
--	--------------

Resti Facoltà assunzionali anno 2021 (dopo aver portato a compimento il piano 2021) comprese cessazioni intervenute nel 2021 - calcolati con deliberazione G.U. 1/2022	€ 66.105,30
---	--------------------

FACOLTA' ASSUNZIONALI UNIONE PER L'ANNO 2022 <i>ricalcolate in seguito all'approvazione della Legge 28/03/2022, n. 25</i>	
Resti Facoltà assunzionali anno 2021 (come sopra determinati)	€ 66.105,30
Cessazioni intervenute nel 2022	€ 186.867,48
Totale Facoltà assunzionali per 2022	€ 252.972,78

Al fine di dare attuazione al predetto piano, 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, i Comuni facenti parte l'Unione hanno ceduto le proprie capacità assunzionali all'Unione per un importo pari a € 67.450,14 così ripartito tra gli enti:

Ente	% popolazione	importo teorico da cedere nel 2022 in base alla popolazione	debito/credito del 2021 da recuperare	Importo teorico da cedere al netto del recupero 2021	Importo ceduto in base alle effettive possibilità dell'ente	debito/credito generato
Comune di Argenta	54,80	- 36.962,68	6.458,39	- 30.504,29	- 33.692,78	- 3.188,49
Comune di Ostellato	15,06	- 10.157,99	- 9.962,07	- 20.120,06	- 15.226,33*	4.893,73
Comune di Portomaggiore	30,14	- 20.329,47	3.503,68	- 16.825,79	- 18.531,03	- 1.705,24
TOTALE	100,00	- 67.450,14	-	- 67.450,14	- 67.450,14	0,00

* come disposto nell'ambito della modifica ed integrazione del piano dei fabbisogni di personale 2022/2024 del Comune di Ostellato di cui alla deliberazione G.C. n. 103 del 27/10/2022

I resti delle facoltà assunzionali dell'Unione, in seguito all'attuazione delle assunzioni programmate nel 2022, sono pari a € 2.633,10 come di seguito riepilogato:

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
--	-------------------

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 01/01/2023, 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:

CATEGORIE	CORPO POLIZIA LOCALE		FINANZE		PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE		RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI		SERVIZIO SIA		CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA		TOTALE	
	unità	Di cui personale impiegato (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 comandato presso altro ente (unità tempo lavoro)	unità	Di cui personale impiegato presso altro ente (unità tempo lavoro)	totale unità	Di cui totale personale e impiegato presso altro ente (unità tempo lavoro)
B3					1				1				2	
C	26**		5		14,88*	1	4		3				52,88*	1
D	8		2		8	0,6	3	1			2		23	1,6
Dir	1						1	0,4					2	0,4
Dir t.d					1								1	
Totale	35		7		24,88	1,6	8	1,4	4		2		80,88	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
B3				
C		1		1
D		0,5	0,1	1,6
Dir			0,4	0,4
Totale complessivo		1,5	0,5	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.

Si riporta di seguito una tabella riassuntiva dell'impiego del personale comandato parziale dai Comuni all'Unione come formalizzato attraverso specifico accordo tra gli enti, soggetto a

periodici aggiustamenti, per ultimo sottoscritto con S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021 (oggetto di costanti adeguamenti organizzativi, tra cui quello disposto con deliberazione G.U. n. 27/2022):

In base all'ente di provenienza

Categorie	COMUNE DI ARGENTA		COMUNE DI OSTELLATO		COMUNE DI PORTOMAGGIORE		TOTALE	
	unità coinvolte	unità tempo-lavoro	unità coinvolte	unità tempo-lavoro	unità coinvolte	unità tempo-lavoro	unità coinv olte	unità tempo-lavoro
B1	1	0,3	2	0,5	1	0,5	4	1,3
C	5	1,3	2	0,8	3*	0,49	10	2,59
D1	4	1,85	3	0,4	4	1,2	11	3,45
DIRIGENTE**	2	0,7			1	0,20	3	0,9
Totale complessivo	12	4,15	7	1,7	9	2,39	28	8,24

* 1 part time; ** oltre il Segretario

In base al settore di assegnazione (unità tempo lavoro)

Categorie	PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	SEGRETERIA GENERALE	SETTORE FINANZE	SETTORE RISORSE UMANE AGG	SETTORE SIA	SETTORE CUC	Totale complessivo
B1		0,5	0,3	0,5			1,3
C	0,1	0,1	1,1	1,09	0,2		2,59
D1	1,4	1,1	0,45	0,1	0,4		3,45
DIRIGENTE			0,5		0,2	0,2	0,9
Totale complessivo	1,5	1,7	2,35	1,69	0,8	0,2	8,24

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

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 31/12/2022, 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	41	2	5	3	0	1	1
Argenta	54	4	1	-3	1	0	-1
Ostellato	18	1	3	2	0	0	0
Portomaggiore	30	1	1	0	0	0	0
totale	143	8	10	2	1	1	0

Dalla ricognizione delle cessazioni conosciute ad oggi che interverranno nel 2023 e dei costi connessi che confluiscono nel calcolo delle possibilità assunzionali emerge quanto segue:

CAT.	Profilo	settore	MOTIVO	DATA CESSAZIONE (primo giorno non lavorato)	Costo che confluisce nella possibilità assunzionale
C	Agente di Polizia Municipale	Polizia locale	Dimissioni volontarie con diritto a pensione	01/11/2023	33.169,69
C	Istruttore Amministrativo Contabile	Programmazione territoriale	Dimissioni volontarie con diritto a pensione	30/12/2023	31.397,69
TOTALE che confluisce nelle possibilità assunzionali 2023					64.567,38

Per cui le facoltà assunzionali dell'Unione per l'anno 2023 sono pari a:

FACOLTA' ASSUNZIONALI UNIONE PER L'ANNO 2023	
Resti Facoltà assunzionali anno 2022 dopo aver portato a compimento il piano 2022	€ 2.633,10
Cessazioni intervenute nel 2023	€ 64.567,38
Totale Facoltà assunzionali per 2023	€ 67.200,48

In vista dell'adozione del presente atto è stata effettuata per l'anno 2023 la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli dirigenti dell'Ente (attestazioni protocollate e conservate agli atti dell'Unione: Prot. n. Int. 0003397.31-01-2023 – BERTARELLI ELENA Dirigente del Settore RISORSE UMANE ED AAGG; Prot. n. Int.0002486.24-01-2023 CIARLINI CARLO - Settore Polizia Locale; Prot. n. Int.0002570.25-01-2023 – CRIVELLARI RITA per lo STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE; Prot. n. Int.0003094.30-01-2023 - PIRANI FRANCESCA Dirigente Settore Centrale Unica di Committenza; Prot. n. Int.0004345.09-02-2023 - SAVI ALICE - Dirigente del Settore Programmazione Territoriale; prot. n. Int.0003524.02-02-2023 - TRAVASONI PATRIZIA - Dirigente del Settore FINANZE) e 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 2023/2025.

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 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:

- Prevedere la copertura anticipata dal 01/05/2023 di un posto di categoria C, Agente di PM, ora Area degli istruttori, profilo di Agente di Polizia Locale, presso il Corpo di Polizia Locale che si renderà vacante dal 01/11/2023, attraverso accesso dall'esterno, tramite utilizzo di graduatoria formulata dall'Unione a seguito di selezione pubblica per esami, per analogo profilo, o in caso di esaurimento, per concorso, 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 e ss.mm.ii;
- Prevedere l'assunzione a decorrere dal 01/12/2023 di un'unità nell'Area degli istruttori, con profilo di Istruttore amministrativo contabile, presso il Settore Finanze strettamente connessa all'acquisizione in capo all'Unione della funzione del controllo di gestione da parte dei 3 Comuni, attraverso accesso dall'esterno, tramite utilizzo di graduatoria formulata dall'Unione a seguito di selezione pubblica per esami, per analogo profilo, o in caso di esaurimento, per concorso, 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 e ss.mm.ii;
- Prevedere l'assunzione a decorrere dal 30/12/2023 di un'unità nell'Area dei funzionari e della EQ, con profilo di Specialista informatico, presso il Settore SIA, per un rafforzamento della struttura per affrontare il complesso percorso di transizione/innovazione digitale in atto, attraverso accesso dall'esterno con selezione pubblica per esami, per analogo profilo, o in caso di esaurimento, per concorso, 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 e ss.mm.ii;
- Prevedere la realizzazione di n. 2 progressioni tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022 che prevede, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, la possibilità di utilizzare procedure valutative cui sono ammessi dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza allegata al medesimo CCNL utilizzando le risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo (massimo 0,55% del monte salari del 2018

quantificato in € 11.671,17 oltre oneri) di cui n. 1 con decorrenza da dicembre 2023 in famiglia professionale tecnica e n. 1 con decorrenza da dicembre 2025 in famiglia professionale amministrativa contabile;

- 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. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021, frutto del confronto tra dirigenti/responsabili dei 4 enti coinvolti nonché dei sindaci che ha portato ad una riduzione complessiva dell'impiego di personale comunale in Unione;

Con il presente documento si intende quindi procedere all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale 2023-2025 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 2023/2025

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 da effettuare nel periodo 2023-2025, prevede quanto di seguito riportato:

ANNO 2023

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

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	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 <i>(comparto tutto carico bilancio)</i>
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
Area dei funzionari e 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 <i>(comparto tutto carico bilancio)</i>
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività tecniche	n. 1	Dal 01/12/2023 progressione tra aree - CON contestuale SOPPRESSIONE POSTO DI AREA Istruttori (ex	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	€ 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</i>

			Cat. C)		ARAN CFL208 del 20/03/2023
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività amministrativo contabili	n. 1	Dal 01/12/2023 progressione tra aree - CON contestuale SOPPRESSIONE POSTO DI AREA Istruttori (ex Cat. C)	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	€ 3.419,60 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
Totale necessità assunzionali					€ 100.042,88
Facoltà assunzionali necessarie - da richiedere ai Comuni (€100.042,88 - € 67.200,48)					- € 32.842,40

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.

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 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 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 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 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 presente quale parte integrante e sostanziale fatte salve future modifiche ed integrazioni
Proseguimento 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 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 provvederanno a cedere le proprie capacità assunzionali all'Unione per un importo di € 32.842,40.

In base alle possibilità di ciascun ente, l'importo di cui sopra viene così ripartito:

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	-

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, frutto del confronto tra gli enti. 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						
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 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 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. 79 del 24/11/2022 in base ai fabbisogni di personale 2022/2024, nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 e dei vincoli in materia di personale, **viene ridefinita** 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	verticali 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	
		n. posti	Costo teorico										n. posti	Costo teorico
B1	28.021,58	0	-	AOE	28.021,58	2	0						2	56.043,16
B3	27.934,31	2	55.868,62											
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

VERIFICA LIMITI E VINCOLI NORMATIVI

Con nota prot. Unione n. 11032 del 04-04-2023a 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 2023/2025 così come di seguito illustrato in modo sintetico:

Si sottolinea che l'attuazione della modifica del piano dei fabbisogni di personale che si intende approvare risulta coerente con le previsioni del bilancio dell'Unione 2022/2024, 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 Agg.to approvazione PIAO	BILANCIO previsionale 2023/2025 ANNUALITA' 2024 Agg.to approvazione PIAO	BILANCIO previsionale 2023/2025 ANNUALITA' 2025 Agg.to approvazione PIAO
3.636.184,13	3.370.936,99	3.415.754,38	3.358.248,85	3.309.707,89	3.289.976,49	3.454.646,56	3.436.319,97	3.436.167,43

La predetta spesa viene ripartita tra gli enti facenti parte l'Unione al fine del monitoraggio delle spese di personale nei singoli enti ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27.12.2006 (c.d. ribaltamento), 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 ANNUALITA' 2023 Agg.to approvazione PIAO	BILANCIO previsionale 2023/2025 ANNUALITA' 2024 Agg.to approvazione PIAO	BILANCIO previsionale 2023/2025 ANNUALITA' 2025 Agg.to approvazione PIAO
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	1.914.008,46	1.903.947,16	1.903.863,42
OSTELLATO	563.349,57	517.049,63	519.994,30	505.894,20	493.134,66	489.840,11	510.398,70	507.660,71	507.637,91
PORTOMAG- GIORE	1.086.178,29	991.936,86	1.003.262,30	989.475,91	977.548,42	980.322,26	1.030.239,40	1.024.712,10	1.024.666,10
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	3.454.646,56	3.436.319,97	3.436.167,43

Il rispetto dell'art. 32 comma 5 del D.Lgs. 267/2000 (precisamente "la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non puo' 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 2020	Consuntivo 2021	Consuntivo 2022	BILANCIO previsionale 2023/2025 ANNUALITA' 2023 Agg.to approvazione PIAO	BILANCIO previsionale 2023/2025 ANNUALITA' 2024 Agg.to approvazione PIAO	BILANCIO previsionale 2023/2025 ANNUALITA' 2025 Agg.to approvazione PIAO
Spesa Comma 557 ARGENTA (COMUNE E ASP)	4.325.306,01	4.434.650,18	2.364.189,21	2.276.714,61	2.204.015,42	2.167.313,84	2.288.779,75	2.335.623,10	2.320.946,99
Spesa Comma 557 OSTELLATO (COMUNE E ASP)	1.575.026,06	1.590.158,41	894.081,23	819.019,26	832.134,85	765.674,79	837.666,83	845.298,49	840.498,00
Spesa Comma 557 PORTOMAG- GIORE (COMUNE E ASP)	2.895.594,11	2.987.832,93	1.571.487,09	1.226.059,26	1.305.401,54	1.356.667,47	1.414.965,87	1.430.211,98	1.437.469,30

Spesa Comma 557 UNIONE	-	-	3.636.184,13	3.358.248,85	3.309.707,89	3.289.976,49	3.454.646,56	3.436.319,97	3.436.167,43
Totale Spese personale Unione	8.795.926,18	9.012.641,52	8.465.941,66	7.680.041,98	7.651.259,70	7.579.632,59	7.996.059,01	8.047.453,54	8.035.081,72

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 2023/2025, 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.

Permane altresì il rispetto per l'Unione del limite *di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i.*, non essendo prevista alcuna spesa per lavoro flessibile.

Si rileva inoltre che come da certificazione del Dirigente del Settore Finanze dell'Unione, acquisita al protocollo dell'Unione Valli e Delizie n. 8656 del 17.03.2023, in relazione agli ulteriori vincoli che incidono sulla politica del personale, l'Unione:

- ha approvato il D.U.P. 2023-2025 con delibera di Consiglio Unione n. 34 in data 29/09/2022;
- ha approvato la Nota di Aggiornamento al D.U.P. 2023-2025 con delibera di Consiglio Unione n. 1 del 02/02/2023;
- ha approvato il Bilancio di previsione 2023-2025 con delibera di Consiglio Unione n. 2 in data 02/02/2023;
- ha trasmesso il Bilancio di Previsione 2023-2025 alla BDAP, che ne ha confermato l'acquisizione con protocolli RGS n. 274637, 274638, 276144 del 27/12/2022, 32947 e 32948 in data 27/02/2023;
- ha approvato il Rendiconto della gestione 2021, 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. 11 del 28.04.2022;
- ha provveduto alla trasmissione del Rendiconto della gestione 2021 alla BDAP in data 28/04/2022, acquisendone conferma con i prot. RGS n. 77904-77905-78884;
- 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 2021;
- 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 2021;
- 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 deliberazione di Consiglio Unione n. 33 del 29/09/2022 ha approvato il bilancio consolidato 2021, che è stato poi trasmesso alla BDAP, acquisendo conferma dell'avvenuta trasmissione con protocolli RGS n. 237036 in data 07/10/2022.

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 2023/2025 (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 2023-2025 (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 2023/2025.

PARERE REVISORE

E' 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 in relazione al presente piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025.

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, nel corso dell'incontro del 23/03/2023 come da verbale prot. Unione n. 9928 del 27/03/2023.

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
A DECORRERE DAL 01/04/2023**

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 e con S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021.

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 _____;
- **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 _____;
- **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 della _____;
- **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 in esecuzione della _____;

PREMESSO:

che con deliberazioni n. 5 in data 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 in data 23/09/2013 del Consiglio Comunale di Argenta, n. 52 in data 26/09/2013 del Consiglio Comunale di Ostellato, n. 37 in data 26/09/2013 del Consiglio Comunale di Portomaggiore e n. 13 in data 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 in data 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 gli altri 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 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;

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 3 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. 15893/14 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.

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 **sostituendo integralmente l'elenco e le percentuali del personale dipendente dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore impiegato in Unione**, a decorrere dal 01.04.2023, con la tabella di seguito riportata:

DIPENDENTI	ex CAT. GIURIDICA	nuova area inquadramento CCNL 16/11/2022	ENTE DI APPARTENENZA	SETTORE IN UNIONE	% APPORTO IN UNIONE dal 01/04/2023
GAMBERINI LIDIA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SEGRETERIA GENERALE	5,00%
NASCOSI LEONARDO	DIRIGENTE	DIRIGENTE	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE SIA	15,00%
BENETTI ALESSANDRA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	30,00%
BONZI ELISABETTA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	20,00%
BRUSCHI DONATELLA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	20,00%
COSENTINO FRANCA	B1	Area degli Operatori esperti	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	30,00%
PERRONE PATRIZIA	D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	30%
TRAVASONI PATRIZIA	DIRIGENTE	DIRIGENTE	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	50,00%
ANDREOTTI VALENTINA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	40,00%
GAMBERINI LIDIA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	25,00%
CHENDI RITA	D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE (SUAP)	100,00%

VENTURA SUSANNA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE FINANZE	50%
BARATTONI MAURIZIO	B1	Area degli Operatori esperti	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	20%
MOROSI ANTONIO	B1	Area degli Operatori esperti	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	30,00%
PASQUALINI PATRIZIA (SENZA P.O.)	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE SIA	20%
ROSSI MARINELLA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE SIA (SERVIZIO PREVENZIONE E SICUREZZA LUGHI DI LAVORO)	10%
CRIVELLARI RITA *	SEGRETARIO	SEGRETARIO	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	25,00%
LAGHEZZA ALESSANDRA	D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	35%
ZAGAGNONI VANNI	B1	Area degli Operatori esperti	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	50%
DALLAFINA MASSIMO	D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE SIA (SERVIZIO PREVENZIONE E SICUREZZA LUGHI DI LAVORO)	20%
PIRANI FRANCESCA	DIRIGENTE	DIRIGENTE	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE CUC	15,00%
CUMINO LAURA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	15,00%
PUNZETTI SERGIO	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	29%
REGGIO MARCELLA o sua sostituta	D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	10,00%

() 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 modificare il predetto accordo per il comando del personale coinvolto in Unione, **sostituendo integralmente l'elenco e le percentuali del personale comandato dall'Unione ai Comuni**, con la tabella di seguito riportata:

Dipendenti	ex CAT. GIURIDICA	nuova area inquadramento CCNL 16/11/2022	Settore di provenienza	Ente di assegnazione	Settore di assegnaz.	% apporto ai Comuni
Bertarelli Elena	DIR.	DIRIGENTE	Risorse Umane ed AA.GG.	Comune di Portomaggiore	Servizi alla persona	40%
Bonora Elena	D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Programmazione territoriale	Comune di Portomaggiore	Settore tecnico	10%
Caravita Barbara	C	Area degli Istruttori	Programmazione territoriale	Comune di Argenta	Cultura, Turismo e Servizi alla persona	100%
Peretto Barbara (p.t. 83,33%)	D	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 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 decorre dal 01/04/2023 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

Per il Comune di Ostellato

Per il Comune di Portomaggiore

Per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie

PARERE n. 6 del 17/04/2023
DEL REVISORE DEI CONTI DELL'UNIONE VALLI E DELIZIE

PARERE SULL' APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023/2025 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) 2023/2025 dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, che sarà inserito quale allegato al PIAO**, trasmesso con nota prot. n. 11032 del 04-04-2023,

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. 11032 del 04-04-2023 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 2023/2025;
- = la delibera di Consiglio Unione n. 1 del 02.02.2023 con la quale si è approvata la Nota di aggiornamento il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023-2025;
- = la delibera di Consiglio Unione n. 2 del 02.02.2023 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2023-2025 e relativi allegati;
- = la delibera di Giunta Unione n. 2 del 02.02.2023, 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 PEG (parte finanziaria) 2023 - 2025;
- = la delibera di Giunta Unione n. 72 del 28.10.2022, 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) 2022-2024, la cui adozione per il periodo 2023-2025 è prorogata al 30.05.2023;
- = 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 2022/2024 con la modifica apportata dalla proposta deliberativa, 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, provvederanno a cedere le proprie capacità assunzionali all'Unione per un importo complessivo pari a € 32.842,40 ripartito come segue:

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	-

ACCERTATO

- = Che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023-2025 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 2023/2025 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) 2023-2025 dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie che sarà inserito come allegato al PIAO 2023-2025, avendone verificato la conformità alle normative di legge vigenti in materia di assunzioni di personale degli Enti Locali.

Villa Minozzo (RE), 17/04/2023

Il Revisore Unico
Dott. Coloretti Massimiliano
Documento firmato digitalmente