



COMUNE DI OSTELLATO
Piazza Repubblica, n. 1 – 44020 Ostellato
Provincia di Ferrara

ALLEGATO 14 al Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027

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

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2025-2027

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 poi 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) di cui all'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), 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 prevedono, tra le altre cose, il superamento del concetto di dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

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

Il CCNL funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 relativo al personale del comparto degli enti locali 2019/2021 definisce il rinnovato sistema di classificazione del personale in vigore dal 01/04/2023 e contempla l'articolazione in quattro aree corrispondenti a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali (Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione).

All'interno delle aree sono identificati i profili professionali descrivono il contenuto professionale della attribuzioni proprie dell'area (art. 12 comma 5 del CCNL).

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.

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 prevede: *"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. 52, comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e l'art. 15 del CCNL 16/11/2022 in materia di progressioni tra le aree, fatta salva la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;
- l'art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022 in tema di progressioni tra aree che 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 finanziate 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 aree con tali risorse, e non con le ordinarie facoltà assunzionali, in base a pareri ARAN consolidati non trova applicazione 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).

In tema di vincoli assunzionali preme riportare di seguito le attuali disposizioni normative in materia.

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 stabilisce:

«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 completamento dell'impianto normativo in materia di facoltà assunzionali di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30/04/2019 e ss.mm.ii. è intervenuto con 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 con la successiva circolare esplicativa (ULM_FP-0000974-A-08/06/2020).

Operano altresì i **vincoli di cui all'art. 1, dal comma 557 al comma 557-quater, della Legge n. 296 del 27/12/2006 e ss.mm.ii.**, tuttora vigenti.

L'art. 18, comma 2-bis, del D.L. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008 e ss.mm.ii. prevede che le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti per le altre aziende speciali ed istituzioni contemplati nello stesso comma (primo periodo), fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati. A tal proposito si fa riferimento alla nota prot. n. 184 del 25/09/2014 a firma della Regione Emilia Romagna, ANCI, Lega Autonomie, con la quale vengono forniti alcuni chiarimenti in merito alla gestione del personale nelle ASP dopo le evoluzioni del quadro normativo.

In riferimento **all'Unione Valli e Delizie tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore:**

- ai fini della determinazione del limite di spesa non è sufficiente prendere in considerazione solo la spesa del singolo Comune, ma occorre sommare alla stessa la quota parte della spesa riferita all'Ente e sostenuta dall'Unione;
- grava sui Comuni e sull'Unione un obbligo di cooperazione affinché i limiti di spesa del personale siano rispettati da parte degli enti associati;
- l'impianto normativo introdotto dall'art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, completato con 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 nonché con la successiva circolare esplicativa, 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;
- ai sensi dell'art. 1, comma 229, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente;
- non opera più dal 2025 la possibilità prevista per gli Enti Locali dalla Legge n. 26/2019 di conversione del D.L. n. 4/2019, che ha introdotto il comma 5-sexies all'articolo 3 del D.L. 90/2014, per il triennio 2019-2021, prorogato al triennio 2022-2024 con L. 28/03/2022, n. 25, di Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 27 gennaio 2022, n. 4, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, di 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*;

- 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;
- ai sensi del medesimo art. 32 del D.Lgs. 267/2000, comma 5, così come modificato dall'art. 22, comma 5-*bis*, D.L. 24 aprile 2017, n. 50 (convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96), sussiste la possibilità per i Comuni di cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di Comuni a cui fanno parte.

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).

Per poter effettuare assunzioni presso il Comune, 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.

Anche con riferimento a tale vincolo opera una cooperazione tra gli enti facenti capo all'Unione.

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 D.L. 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 Consiglio Comunale di Ostellato n. 51 del 23.12.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvata la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025 - 2027 ai sensi dell'art. 170, c. 1 del D.Lgs. n. 267/2000.

Con delibera Consiglio Comunale di Ostellato n. 52 del 23.12.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di previsione 2025 - 2027 e relativi allegati.

Con deliberazione Giunta Comunale di Ostellato n. 117 del 23.12.2024, 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 l'assegnazione finanziaria del PEG 2025 - 2027.

Il presente documento integra il Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027.

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 18/04/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Rendiconto della gestione 2023.

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 26/09/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio Consolidato 2023.

Nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 di cui alla deliberazione di G.C. n. 14 del 15/02/2024, precisamente quale allegato 8, è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 del Comune di Ostellato, compresa la ricognizione annuale delle eccedenze di personale, previa acquisizione dei pareri dal parte del Revisore dei Conti.

Sono poi state apportate modifiche al piano dei fabbisogni con apposita deliberazione G.C. n. 104 del 28/11/2024, previa acquisizione dei pareri da parte del Revisore dei Conti.

In merito alle assunzioni previste nel piano per il 2024 si precisa che in seguito a scorrimento infruttuoso della graduatoria vigente non è stato possibile portare a compimento solo l'assunzione di seguito riportata:

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)
Area degli Istruttori (ex cat. C)	Istruttore amministrativo-contabile presso il Settore Finanze	n. 1	Dal 20/12/2024	Accesso dall'esterno attraverso selezione mediante scorrimento di graduatoria vigente. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01 (già esperita)	€ 31.394,00 (esclusi oneri € 23.227,00)

Il piano 2024/2026 non contempla assunzioni per gli anni 2025 e 2026 e definisce la consistenza organica nel modo seguente:

In termini quantitativi:

AREA di inquadramento	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)	CONSISTENZA al 01/01/2025	
		n. posti	Costo teorico
AOE (EX B1-B3)	28.021,58	5	140.107,90
AI (EX C)	31.397,69	10,83	340.036,98
AFEQ (EX D)	34.071,91	6	204.431,46
TOTALE		21,83	684.576,34
Segretario	61.183,51	1	61.183,51
TOTALE		22,83	745.759,85

in termini qualitativi:

Area/Profilo professionale	Servizi demografici associati	Settore Finanze	Settore Servizi alla persona	Settore Servizi Strumentali - Sport e Comunicazione	Settore Tecnico	Totale
Area degli istruttori (AI)	2,83	2	5		1	10,83
Istruttore amministrativo contabile	2,83	2	5			9,83
Istruttore tecnico con abilitazione					1	1
Area degli operatori esperti (AOE)				2	3	5
Collaboratore amministrativo				2		2
Collaboratore tecnico - con conduzione macchine operatrici complesse					3	3
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)		1	1	1	3	6
Specialista in attività amministrativo contabili		1	1	1		3
Specialista in attività tecniche con abilitazione					3	3
Segretario						1*
Totale	2,83	3	6	3	7	22,83

* posto coperto in convenzione col Comune di Portomaggiore

La consistenza della dotazione di personale del Comune di Ostellato, così come il piano dei fabbisogni 2024-2026, consentiva di rispettare il limite di contenimento della spesa per il personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 e comma 557-*quater*, della Legge n. 296 del 27/12/2006 nonché l'impianto normativo discendente dall'art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019.

In merito alla cessione di possibilità assunzionali a favore dell'Unione Valli e Delizie 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, con la menzionata delibera G.C. n. 41/2023, nel rispetto dell'accordo sottoscritto con S.P. 77 prot. Unione n. 28877 del 01/10/2021, per il 2024 (così come per il 2023) è stata dichiarata l'impossibilità di contribuire come Comune di Ostellato impegnandosi a recuperare non appena possibile.

I Comuni di Argenta e Portomaggiore hanno provveduto a cedere spazi assunzionali all'Unione, in funzione delle necessità evidenziate dalla stessa Unione come di seguito rappresentato:

Ente	%	importo teorico da cedere nel 2024 in base alla popolazione	debito (-)/credito (+) del 2023 da recuperare	Importo teorico da cedere al netto del recupero 2023	Importo ceduto in base alle effettive possibilità dell'ente	debito (-)/credito (+) generato
Comune di Argenta	54,66%	- 705,26	6.355,37	5.650,11	- 825,64	6.475,75
Comune di Ostellato	14,58%	- 188,12	- 9.800,38	- 9.988,50		- 9.988,50
Comune di Portomaggiore	30,76%	- 396,89	3.445,01	3.048,12	- 464,63	3.512,75
TOTALE	100,00%	- 1.290,27	-	- 1.290,27	- 1.290,27	-

RICOGNIZIONE DELLE RISORSE UMANE E NUOVE NECESSITÀ

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Ostellato è formata dalle seguenti unità di massima dimensione:

- **Settore Finanze**
- **Settore Servizi Strumentali – Sport e Comunicazione**
- **Settore Servizi alla persona**
- **Settore Tecnico**
- **Oltre ai Servizi Demografici associati tra i Comuni di Portomaggiore ed Ostellato incardinati nell'ambito del Settore Servizi alle Persone del Comune di Portomaggiore;**

Alla data dell'01/01/2025, per il proprio funzionamento i Settori del Comune si avvalgono del seguente personale dipendente tenuto conto delle cessazioni ed assunzioni nel frattempo intervenute:

AREA	Servizi demografici associati		Settore Finanze		Settore Servizi alla persona		Settore Servizi Strumentali - Sport e Comunicazione		Settore Tecnico		tot dotazione effettiva	tot dotazione organica
	dotazione effettiva	dotazione organica	dotazione effettiva	dotazione organica	dotazione effettiva	dotazione organica	dotazione effettiva	dotazione organica	dotazione effettiva	dotazione organica		
Area degli operatori esperti (AOE)							2	2	3	3	5	5
Area degli istruttori (AI)	2,83	2,83	1	1	3,5	4	0,83	1	1	1	9,16	9,83
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)			1	1	1	1	1	1	3	3	6	6
Totale complessivo	2,83	2,83	2	2	4,5	5	3,83	4	7	7	20,16	20,83

Oltre al Segretario comunale in convenzione con il Comune di Portomaggiore

n.b. per dotazione effettiva si intende il numero dei dipendenti in servizio per tempo lavoro (tenuto conto di eventuali part time da trasformazione), per dotazione organica si intende il numero dei dipendenti in servizio in base al posto di riferimento in dotazione organica

Il Comune di Ostellato garantisce il comando parziale di alcune unità di personale all'Unione Valli e Delizie fra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore al fine di supportare l'attività di quest'ultima soprattutto per servizi strumentali, come formalizzato attraverso specifico accordo tra gli enti, soggetto a periodici aggiustamenti, per ultimo sottoscritto con SP 100 del 11.03.2024 Prot. Unione n.8543 del 11.03.2024 tenuto conto delle modifiche apportate nel corso del 2024 come di seguito riassunto in base al settore di provenienza, per unità tempo lavoro:

Area	Servizi demografici associati	Settore Finanze	Settore Servizi alla persona	Settore Servizi strumentali – Sport e Comunicazione	Settore Tecnico	Totale complessivo
AOE				0,5		0,5
AI					0,1	0,1
AFEQ				0,2		0,2
Totale complessivo				0,7	0,1	0,8

Il Comune di Ostellato ha stipulato apposite convenzioni ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 267/2000 con il Comune di Portomaggiore per la gestione associata dei servizi demografici fin dal 01/03/2020. La gestione associata risulta consolidata e oggetto di nuova convenzione S.P. n. 1561 del 24/12/2024 - prot. Comune di Portomaggiore 24896/2024 per il periodo dal 01/01/2025 al 31/12/2027.

Con il Comune di Portomaggiore risulta attiva anche la convenzione per lo svolgimento in forma associata della Segreteria Comunale sottoscritta in data 14/06/2022, registrata al numero 1490 del repertorio degli atti non soggetti a registrazione del Comune di Portomaggiore ed assunta a protocollo dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie al n. 17797 del 14/06/2022, con presa servizio della Segretaria dal 01/07/2022.

Il Comune di Ostellato 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 31/12/2024, come di seguito riportato:

Ente:	contingente	quota d'obbligo	n. posti coperti	Eccedenze (+)/ scoperture posti (-)	Obbligo ex art. 18, comma 2 (orfani...)	Posti coperti ex art. 18, comma 2 (orfani...)	Eccedenze (+)/ Scoperture (-) ex art. 18, comma 2 (orfani...)
Unione	38	2	4	+2	0	1	+1
Argenta	51	4	3	- 1	1	0	- 1
Ostellato	18	1	3	+2	0	0	0
Portomaggiore	28	1	0	-1	0	0	0
totale	135	8	10	+2	1	1	0

Alla data del 15/01/2025 non sono previste nuove cessazioni certe per il periodo 2025-2027, non già contemplate nell'ambito della precedente programmazione.

In vista dell'adozione del presente atto è stata effettuata per l'anno 2025 la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai responsabili dell'Ente, protocollate e conservate agli atti dell'Unione, di seguito riportate:

- Prot. Unione n. 422 del 07/01/2025 – DEBORA AGATA MARIA CANDELA – Settore Finanze
- Prot. Unione n. 349 del 07/01/2025 – FRANCESCA BARATTI – Settore Servizi alla persona

- Prot. Unione n. 351 del 07/01/2025 – MARCO ZANONI – Settore Tecnico
- Prot. Unione n. 350 del 07/01/2025 – PATRIZIA PASQUALINI – Settore Servizi Strumentali, Sport e Comunicazione
- Prot. Unione n. 190 del 03/01/2025 – ELENA BERTARELLI – Settore Servizi alle persone (compreso Servizi demografici associati fra i Comuni di Portomaggiore e Ostellato)

Tale ricognizione ha dato esito negativo.

Nell'ambito delle predette comunicazioni i Responsabili E.Q. non hanno evidenziato particolari criticità o bisogni assunzionali per il triennio 2025-2027 fatta eccezione per quanto sottolineato dalla Responsabile del Settore Finanze la quale ribadisce la necessità di provvedere alla sostituzione n. 1 Istruttore amministrativo contabile – area Istruttori (ex cat. C) per sostituzione della dipendente cessata per pensionamento dall'01/01/2025 anche in vista della maternità dell'altra dipendente assegnata al Settore a decorrere da marzo 2025.

Con il presente documento si intende quindi procedere all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale 2025-2027. Tale piano confluisce nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), costituendone un allegato.

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

Con il presente documento si prende atto che, sulla base delle risultanze della ricognizione per l'anno 2025 di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 condotta dai responsabili E.Q. dei Settori, 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.

Il Comune di Ostellato in ordine alle assunzioni da effettuare nel periodo 2025-2027, oltre a portare a compimento l'assunzione prevista nel 2024 e non ancora realizzata, prevede quanto di seguito riportato:

ANNO 2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

NESSUNA ASSUNZIONE

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2025

NESSUNA ASSUNZIONE

L'Ente si riserva di fare valutazioni successive.

ANNO 2026

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026

NESSUNA ASSUNZIONE

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2026

NESSUNA ASSUNZIONE

L'Ente si riserva di fare valutazioni successive

ANNO 2027

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2027

NESSUNA ASSUNZIONE

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2027

NESSUNA ASSUNZIONE
L'Ente si riserva di fare valutazioni successive.

Si approva contestualmente al presente documento l'aggiornamento dell'accordo per l'utilizzo condiviso del personale tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore nonché l'Unione dei Comuni Valli e Delizie di cui alla SP 100 del 11.03.2024 Prot. Unione n.8543 del 11.03.2024 (tenuto conto delle modifiche apportate nel corso del 2024). In base all'accordo il Comune di Ostellato garantisce l'utilizzo parziale di alcune unità di personale all'Unione Valli e Delizie come di seguito riassunto in base al settore di provenienza:

Area	Servizi demografici associati	Settore Finanze	Settore Servizi alla persona	Settore Servizi strumentali – Sport e com.	Settore Tecnico	Totale complessivo
AOE				0,5		0,5
AI					0,1	0,1
AFEQ				0,2		0,2
Totale complessivo				0,7	0,1	0,8

Si dispone inoltre di dare mandato al Dirigente del Settore Risorse Umane di formalizzare attraverso propria determinazione eventuali modifiche dei comandi di personale in entrata ed uscita in accordo con i responsabili di servizio e compatibilmente con le previsioni di bilancio nel caso queste comportino spese a carico del Comune di Ostellato.

NUOVA CONSISTENZA DEL PERSONALE

In base ai fabbisogni di personale di cui sopra viene quindi confermata la consistenza della dotazione organica, secondo le linee di indirizzo di cui al D.M. 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) approvata nell'ambito del PIAO 2024/2026, in base ai fabbisogni di personale 2025-2027, nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al D.M. 8 maggio 2018 e dei vincoli in materia di personale ed, in particolare, dell'art 1, da comma 557 a comma 557-quater, della L. 296/2006 e ss.mm.ii., nonché dell'art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, come segue:

in termini quantitativi:

Aree	Costo teorico per area (compresi oneri riflessi ed IRAP)	DOTAZIONE ORGANICA 2024-2026		Posti coperti al 01 gennaio 2025	Posti che si liberano	Posti da coprire	Passaggi tra aree	Posti da coprire	DOTAZIONE 2025-2027 CONSISTENZA CONFERMATA	
		N. posti	Costo teorico						posti coperti+posti che si liberano+posti da coprire con il PTFP+passaggi tra aree	
									N. posti	Costo teorico
AOE	28.021,58	5	140.107,90	5					5	140.107,90
AI	31.397,69	10,83	340.036,98	9,83				1	10,83	340.036,98
AFEQ	34.071,91	6	204.431,46	6					6	204.431,46
TOTALE		21,83	684.576,34	21,83	0	0	0	1	21,83	684.576,34
Segretario	61.183,51	1	61.183,51	1	0				1	61.183,51
TOTALE		22,83	745.759,85	22,83	0	0	0	0	22,83	745.759,85

in termini qualitativi:

Area/Profilo professionale	Servizi demografici associati	Settore Finanze	Settore Servizi alla persona	Settore Servizi Strumentali - Sport e Comunicazione	Settore Tecnico	Totale
Area degli istruttori (AI)	2,83	2	4	1	1	10,83
Istruttore amministrativo contabile	2,83	2	4	1		9,83
Istruttore tecnico con abilitazione					1	1
Area degli operatori esperti (AOE)				2	3	5
Collaboratore amministrativo				2		2
Collaboratore tecnico - con conduzione macchine operatrici complesse					3	3
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)		1	1	1	3	6
Specialista in attività amministrativo contabili		1	1	1		3
Specialista in attività tecniche con abilitazione					3	3
Segretario						1*
Totale	2,83	3	5	4	7	22,83

* posto coperto in convenzione col Comune di Portomaggiore

VERIFICA LIMITI E VINCOLI NORMATIVI

Con nota prot. Unione n. 2720 del 24/01/2025 a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione, trasmessa al Revisore dei Conti, è stata data evidenza del rispetto dei vincoli in materia di facoltà assunzionali in relazione al presente piano dei fabbisogni di personale 2025/2027 così come di seguito illustrato in modo sintetico:

- il Comune di Ostellato si colloca tra i Comuni con una bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;
- il Comune di Ostellato presenta infatti un rapporto inferiore al 26,90% (soglia per i Comuni tra i 10.000 e i 59.999 abitanti) rispetto ai dati del rendiconto 2023, il quale, con i dati ASP EMS e dati da consuntivo 2023, è pari a **19,75%**;
- il Comune potrà quindi incrementare la spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia;
- per il Comune di Ostellato tale potenzialità espansiva per poter fare nuove assunzioni a tempo indeterminato si concretizza nella possibilità di sostenere, per **l'anno 2025**, una spesa per personale secondo la definizione di cui all'art. 2, comma 1, lettera a), del DM 17/03/2020 (esclusi strutture e organismi partecipati o facenti capo all'ente), sulla base dei dati del Rendiconto 2023, aggiornati con i dati ASP EMS e dati Clara spa, come di seguito indicato:

Art. 4 comma 1 - VALORE SOGLIA - Spesa massima teorica	Spesa teorica applicando 26,90% tabella 1 all'entrata	1.885.984,89
	- Quote parte spese personale per Asp e Unione con riferimento alla spesa del rendiconto 2023	- 518.590,23
	Spesa massima (valore soglia art. 4, comma 1) depurata spesa dalle spese Unione ed ASP - con riferimento alla spesa del rendiconto 2023	1.367.394,66

Quote capacità assunzionali cedute all'Unione anno 2022	15.226,33
Quote capacità assunzionali cedute all'Unione anno 2025	24.540,19
Limite massimo spesa anno 2025 con riferimento alla spesa del rendiconto 2023 (valore più basso tra valore soglia - art. 4, comma 1, e spesa 2018 incrementata ai sensi dell'art. 5) decurtato delle quote cedute	1.327.628,14
<i>SPESA LIBERA (SPESA 2018)</i>	<i>742.300,64</i>
<i>SPESA SOLO PER TEMPO INDETERMINATO (incremento facoltà assunzionali - quote cedute) compreso eventuale spazio cedibile in base alle future necessità dell'Unione</i>	<i>585.327,50</i>
TOTALE LIMITE MAX	1.327.628,14

- il piano dei fabbisogni 2025-2027 prevede la realizzazione dell'assunzione a tempo indeterminato prevista nel piano dei fabbisogni 2024/2026 per l'anno 2024 non ancora realizzata;
- l'attuale previsione della spesa di personale per gli anni 2025, 2026 e 2027, è pari a:

ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
908.329,94	908.629,94	908.529,94

- il rapporto annuale tra spese di personale ed entrate correnti in termini previsionali per il triennio 2025-2027 risulta essere ampiamente al di sotto della soglia del 26,90% come di seguito riportato ed evidenziato negli allegati prospetti:

anno 2025	anno 2026	anno 2027
19,69%	19,96%	19,97%

- permane il rispetto del vincolo di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27/12/2006 e ss.mm.ii, pur constatando che l'eventuale maggiore spesa di personale derivante dal nuovo decreto del 17/03/2020 non rileva per tale finalità, come evidenziato nei prospetti allegati aggiornati al Bilancio 2024-2026 del Comune e dell'Unione Valli e Delizie (tenuto conto delle variazioni propedeutiche all'adozione dei piani dei fabbisogni) nonché l'ultima comunicazione pervenuta dall'Asp Eppi Manica Salvatori prot. Unione n. 37585 in data 13/11/2024, e di seguito riassunto:

tipologia di spesa	Media 2011/2013	Rendiconto 2023	BILANCIO previsionale 2024-2026 ANNUALITÀ 2024 Assestato	BILANCIO previsionale 2025-2027 ANNUALITÀ 2025	BILANCIO previsionale 2025-2027 ANNUALITÀ 2026	BILANCIO previsionale 2025-2027 ANNUALITÀ 2027
Spese macroaggregato 101	1.433.807,09	832.516,41	877.375,76	870.865,70	870.495,80	870.395,80
Spese macroaggregato 103	17.523,27	-	-	-	-	-
Irap macroaggregato 102	87.943,18	48.210,13	52.897,64	51.819,97	51.773,87	51.773,87

Altre spese: convenzioni con altri Enti	-	61.665,66	72.426,00	63.400,00	63.400,00	63.400,00
Altre spese: Macro 110 - Rinnovi CCNL	-	-	51.110,00	40.910,00	40.610,00	40.610,00
Altre spese: quota parte spese UNIONE	-	498.548,35	492.464,20	483.421,69	486.220,36	486.220,36
Altre spese: quota parte spese ASP	4.054,24	32.398,89	35.290,64	41.399,71	41.399,71	41.399,71
Altre spese: quota parte spese CONSORZIO STRUTTURA ZEROSEI	177.343,13	-	-	-	-	-
Totale spese di personale (A)	1.720.670,91	1.473.339,44	1.581.564,24	1.551.817,07	1.553.899,74	1.553.799,74
(-) Componenti escluse (B)	130.512,50	177.564,78	272.830,63	214.497,09	213.517,43	213.417,43
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.590.158,41	1.295.774,66	1.308.733,61	1.337.319,98	1.340.382,31	1.340.382,31

- permane il rispetto del vincolo del limite in materia di assunzioni flessibili di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., così come modificati dall'art. 16, comma 1-quater, della Legge n. 16 del 07/08/2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24/06/2016, di seguito riassunta:

Descrizione	2009 ovvero l'importo medio del triennio 2007-2009	LIMITE (100%)*	2025-2027
Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO	6.279,97	6.279,97	0

* Solo se in regola con i limiti di spesa del personale, in caso contrario il limite scende al 50%

Si rileva inoltre che come da **certificazione del Responsabile del Settore Finanze, prot. Ostellato assunta a prot. Unione n. 1100 del 13-01-2025**, in relazione agli ulteriori vincoli che incidono sulla politica del personale, il Comune di Ostellato:

- Ha approvato la nota di aggiornamento al D.U.P. 2025-2027 con delibera di Consiglio Comunale n. 51 in data 23.12.2024;
- Ha approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027 con delibera di Consiglio Comunale n. 52 del 23.12.2024;
- Ha trasmesso il Bilancio di Previsione 2025-2027 alla BDAP, che ha confermato con protocolli RGS n. 256614, 258985, 256588, 272322 e 272366 conclusa in data 24.12.2024;
- Ha approvato il Rendiconto della gestione 2023, ai sensi dell'art. 227, c. 2, del Tuel e dell'art. 18, c. 1, lett. B) del D.Lgs. n. 118/2011 con delibera di Consiglio Comunale n. 9 del 18.04.2024;
- Ha provveduto alla trasmissione del Rendiconto della gestione 2023 alla BDAP in data 19.04.2024, acquisendone conferma con i protocolli RGS n. 88218, 88434, 88444;
- Presenta per l'anno 2023 un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, così come desunto dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione 2023 previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 così come modificato dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministero dell'Interno e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1 agosto 2019;
- 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 deficiarietà strutturale allegata al rendiconto 2023;

- Garantisce il mantenimento degli equilibri complessivi finanziari di bilancio, così come prescritti dall'ordinamento contabile di riferimento come attestato nei prospetti predisposti ed allegati al bilancio di previsione 2025-2027 ;
- Ha approvato il Bilancio consolidato relativo all'esercizio 2023 con delibera di Consiglio Comunale n.35 del 26.09.2024 che è stato trasmesso alla BDAP, acquisendo conforme dell'avvenuta trasmissione con protocolli RGS n. 203411 in data 10.09.2024;
- 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 2023;
- Ha alimentato l'utilizzo della Piattaforma di certificazione dei Crediti prevista dal D.L. n.35/2013 e s.m.i. ed adempiuto agli obblighi di cui all'art.27 del D.L. 24/04/2014 n.66;

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

- Piano triennale delle azioni positive 2025/2027 (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 2025/2027 (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 piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Ostellato 2025/2027.

Con il presente PIANO il Comune di Ostellato autorizza la cessione all'Unione di spazi assunzionali per il soddisfacimento delle esigenze che la Giunta dell'Unione formalizzerà nell'ambito del proprio PIAO nel limite delle proprie possibilità andando anche a recuperare il pregresso anticipato dai Comuni di Argenta e Portomaggiore. Le cessioni attualmente sono quantificate in € 24.540,19 come di seguito evidenziato:

Ente	%	importo teorico da cedere nel 2025 in base alla popolazione	debito (-)/credito (+) del 2024 da recuperare	Importo teorico da cedere al netto del recupero degli anni precedenti	Importo ceduto in base alle effettive possibilità dell'ente	debito (-)/credito (+) generato
Comune di Argenta	54,64%	- 55.267,85	6.475,75	- 48.792,10	- 48.792,10	-
Comune di Ostellato	14,39%	- 14.551,69	- 9.988,50	- 24.540,19	- 24.540,19	-
Comune di Portomaggiore	30,98%	- 31.337,12	3.512,75	- 27.824,37	- 27.824,37	-
TOTALE	100,00%	- 101.156,66	-	- 101.156,66	- 101.156,66	-

PARERE REVISORE

In relazione al presente piano dei fabbisogni sono stati acquisiti:

- il parere favorevole preventivo da parte del Revisore dei Conti del Comune di Ostellato espresso con Verbale n. 2/2025 del 27/01/2025, assunto al Protocollo Generale dell'Unione n. 2953 del 27/01/2025 in relazione al piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 ed

verbale n. 1/2025 del 27/01/2025, assunto al Protocollo Unione n. 2952 del 27/01/2025 in relazione all'asseverazione degli equilibri di bilancio come contemplato dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019.

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, con nota prot. Unione n. 2722 del 24/01/2025.

PUBBLICAZIONE

Il presente piano triennale dei fabbisogni personale sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii..

Il presente piano triennale dei fabbisogni sarà inoltre trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 e secondo le istruzioni previste nella circolare della RGS n. 18/2018.



**Unione dei Comuni
Valli e Delizie**

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

**ACCORDO TRA I COMUNI DI ARGENTA, OSTELLATO E PORTOMAGGIORE NONCHE'
L'UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE PER L'UTILIZZO CONDIVISO DEL
PERSONALE
anno 2025**

Modifica ed integrazione accordo sottoscritto in data 01/10/2013 S.P. reg. n. 7, già integrato/modificato in data 31/03/2014 con S.P. reg. n. 11, in data 30/12/2014 con S.P. reg. n. 23, in data 09/06/2015 con S.P. reg. n. 28, in data 27/04/2016 con S.P. reg. n. 41, in data 17/01/2017 con S.P. 52, in data 05/07/2018 con S.P. n. 58, con S.P. n. 63, con S.P. n. 68 prot. Unione n. 34170 del 18/12/2019, con S.P. n. 75 prot. Unione n. 11419 del 19/04/2021, con S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021, con S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023 e con S.P. 100 del 11.03.2024 Prot. Unione n.8543 del 11.03.2024

S.P. N. _____ DEL _____

TRA

- **Comune di Argenta**, con sede in Piazza Giuseppe Garibaldi, 1 - 44011 Argenta (FE) P.IVA 00108090382 - C.F. 00315410381, rappresentato da Andrea Baldini, in qualità di Sindaco in esecuzione della delibera G.C. n. _____ del _____, dichiarata immediatamente eseguibile;
- **Comune di Ostellato**, con sede in Piazza Repubblica, 1 - 44020 Ostellato (FE) P.IVA e C.F. 00142430388, rappresentato da Elena Rossi, in qualità di Sindaco in esecuzione della delibera G.C. n. _____ del _____, esecutiva per legge;
- **Comune di Portomaggiore**, con sede in Piazza Umberto I, 5 - 44015 Portomaggiore (FE) P.IVA e C.F. 00292080389, rappresentato da Dario Bernardi, in qualità di Sindaco in esecuzione Delibera G.C. n. _____ del _____;
- **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 Dario Bernardi, in qualità di Presidente dell'Unione, in esecuzione della delibera G.U. n. _____ del _____, esecutiva per legge;

PREMESSO:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FATTO PRESENTE che:

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

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

DATO ATTO che:

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

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

DATO ATTO che:

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

- enti coinvolti la convenzione S.P. n. 58 in data 05/07/2018;
- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 85 del 20/12/2018, ed analoghe delibere dei Comuni, è stata approvata una revisione complessiva dell'accordo di comando in seguito ai mutamenti organizzativi e alle decisioni assunte in materia di personale;
 - a seguito di dette modifiche, decorrenti dal 01/01/2019, in data 08/01/2019 è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti la S.P. n. 63 – prot. 453 dell'08/01/2019;
 - con deliberazione della Giunta dell'Unione G.U. n. 83 dell'11/12/2019, ed analoghe delibere dei Comuni, è stata approvata una revisione complessiva dell'accordo di comando in seguito ai mutamenti organizzativi e alle decisioni assunte in materia di personale;
 - a seguito di dette modifiche, decorrenti dal 01/01/2020, è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti la S.P. n. 68, prot. Unione n. 34170 del 18/12/2019;
 - con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 16 del 07/04/2021, ed analoghe delibere dei Comuni, è stata approvata una revisione complessiva dell'accordo di comando in seguito ai mutamenti organizzativi e alle decisioni assunte in materia di personale;
 - a seguito di dette modifiche, decorrenti dal 19/04/2021, è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti la S.P. n. 75, prot. Unione n. 11419 del 19/04/2021;
 - con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 77 del 28/12/2021 ed analoghe deliberazioni dei Comuni facenti parte l'Unione, è stato approvato il nuovo accordo di comando tra l'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore valevole dal 01/01/2022, poi sottoscritto con S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021;
 - con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 24 dell'08/05/2023 ed analoghe deliberazioni dei Comuni facenti parte l'Unione, è stato approvato il nuovo accordo di comando tra l'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore valevole dal 01/04/2023, poi sottoscritto con S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023;
 - con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 5 del 13/02/2024 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 per il 2024, poi sottoscritto con S.P. n. 100 del 11.03.2024 Prot. Unione n.8543 del 11.03.2024;
 - tale accordo ha subito nel corso del 2024 aggiustamenti disposti con le menzionate deliberazioni.

RITENUTO di procedere all'aggiornamento dell'accordo per l'utilizzo condiviso del personale tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore nonché l'Unione dei Comuni Valli e Delizie di cui alla S.P. n. 100 del 11.03.2024 Prot. Unione n.8543 del 11.03.2024 tenuto conto degli aggiustamenti intercorsi e recependo eventuali sostituzioni di personale cessato;

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, in data 06/10/2023 con S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023 e con S.P. n. 100 del 11.03.2024 Prot. Unione n.8543 del 11.03.2024, **sostituendo integralmente l'elenco e le percentuali del personale dipendente dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore impiegato in Unione**, con la tabella di seguito riportata:

DIPENDENTI	AREA INQUADRAMENTO CCNL 16/11/2022	ENTE DI APPARTENENZA	SETTORE IN UNIONE	SERVIZIO IN UNIONE	% APPORTO IN UNIONE dal 01/01/2025	annotazioni
-------------------	---	-----------------------------	--------------------------	---------------------------	---	--------------------

ANDREOTTI VALENTINA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	40,00%	
BENETTI ALESSANDRA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	30,00%	
BONZI ELISABETTA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	CONTROLLO DI GESTIONE	20,00%	
CATTABRIGA MONIA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	100,00%	
COSENTINO FRANCA	Area Operatori esperti	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	30,00%	
GAMBERINI LIDIA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	30,00%	
PERRONE PATRIZIA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	CONTROLLO DI GESTIONE	30,00%	
STABELLINI LARA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	20,00%	
TRAVASONI PATRIZIA	Dirigente	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO + SERVIZIO TRIBUTI+ SERVIZIO CONTROLLO DI GESTIONE	50,00% (di cui 30% S. Finanziario, 10% S. Tributi, 10 S. Controllo di Gestione)	
BARATTONI MAURIZIO	Area Operatori esperti	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	20,00%	
MOROSI ANTONIO	Area Operatori esperti	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	30,00%	
PASQUALINI PATRIZIA (SENZA P.O.)	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE SIA	SERVIZIO INFORMATICO	20,00%	
ROSSI MARINELLA	Area Istruttori	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE SIA	SICUREZZA	10,00%	
CRIVELLARI RITA*	Segretario	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	SEGRETERIA GENERALE	25,00%	
CUMINO LAURA (Suo sostituto)	Area Istruttori	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	15,00%	
DALLAFINA MASSIMO	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE SIA	SICUREZZA	20,00%	
LAGHEZZA ALESSANDRA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	SEGRETERIA GENERALE	35,00%	
NASCOSI LEONARDO	Dirigente	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE SIA	SERVIZIO INFORMATICO	15,00%	
PIRANI FRANCESCA	Dirigente	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE CUC	CUC	15,00%	
POLI MARCO	Area Istruttori	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	SEGRETERIA GENERALE	50,00%	
PUNZETTI SERGIO	Area Istruttori	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	29,00%	
PURICELLA MARCELLA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	10,00%	

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

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

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

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

Si ribadisce che, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie, le parti dispongono che per il personale comandato in Unione, i Comuni di provenienza possono esercitare la facoltà di "richiamare" in servizio presso l'ente i dipendenti per lo svolgimento delle attività connesse all'ufficio elettorale e limitatamente al periodo elettorale, senza che ciò comporti la necessità di riequilibrare i rapporti finanziari tra gli enti.

Quanto contemplato nel presente accordo, trattandosi di fatto di atto meramente ricognitorio, decorre dal 01/01/2025 e si intende applicato per gli anni futuri salvo diversa disposizione.

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

Portomaggiore, _____

Per il Comune di Argenta
Andrea Baldini

Per il Comune di Ostellato
Elena Rossi

Per il Comune di Portomaggiore
Dario Bernardi

Per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie
Elena Rossi

COMUNE DI OSTELLATO

Provincia di Ferrara

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 1/2025 del 27/01/2025

OGGETTO: ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO.

Il Revisore dei conti del Comune di Ostellato, provincia di Ferrara, nominato con Delibera Consiliare n. 30 dell'11/07/2024, nella persona del Dott. Cristian Poldi Allai

Visto il rendiconto dell'esercizio 2023, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 9 del 18/04/2024 e con il quale è stato accertato un risultato di amministrazione (avanzo) pari a euro 4.726.268,23, così composto:

- quota accantonata di € 1.301.288,12
- quota vincolata di € 2.457.024,38
- quota destinata agli investimenti di € 36.108,21
- quota disponibile di € 931.847,52

Visto il bilancio di previsione 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 52 del 23/12/2024;

Richiamato l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito nella L. n. 58/2019, il quale prevede che "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 ...";

Rilevato che in data 17/03/2020 (G.U. n. 108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.P.C.M ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

Vista la documentazione trasmessa con prot. Unione n. 2720 del 24/01/2025 e relativa all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO;

Considerato che sulla base della normativa sopra richiamata per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno di personale è necessario che l'Organo di Revisione asseveri il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Richiamata la tabella dei parametri obiettivi per Comuni (o Province e Città metropolitane) ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

Visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio 2025-2027, aggiornato alla proposta di variazione del bilancio, con particolare riferimento ai seguenti indicatori:

TIPOLOGIA DI INDICATORE	VALORE		
	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
1.1 RIGIDITÀ STRUTTURALE DI BILANCIO - INCIDENZA SPESE RIGIDE SU ENTRATE CORRENTI (Disavanzo + spesa personale + debito)/entrate correnti)	23,96	24,28	24,36
3.1 INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE	17,18	17,33	17,41
3.2 INCIDENZA SALARIO ACCESSORIO ED INCENTIVANTE RISPETTO AL TOTALE SPESA CORRENTE (indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro)	19,20	19,10	19,61
3.3 INCIDENZA SPESA PERSONALE FORME CONTRATTO FLESSIBILE (indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile))	-	-	-
3.4 INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO - SPESA DI PERSONALE PROCAPITE (Popolazione al 1 gennaio anno di riferimento)	167,05	166,97	167,67

Rilevato che dalla documentazione esaminata prodotta dalla Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2025/2027 conserva l'equilibrio pluriennale;

Richiamato il parere al piano dei fabbisogni di personale espresso in data odierna, dal sottoscritto;

Richiamato tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito nella L. n. 58/2019;

ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2025-2027 del Comune di Ostellato a seguito dell'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO, di cui alla proposta esaminata.

Data 27/01/2025

F.to Digitalmente
Il Revisore Unico
Dr. Cristian Poldi Allai

COMUNE DI OSTELLATO

Provincia di Ferrara

L'ORGANO DI REVISIONE

PARERE N. 2/2025 del 27/01/2025

Oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2025-2027 DEL COMUNE DI OSTELLATO.**

L'Organo di Revisione del Comune di Ostellato, nella persona del Dr. Cristian Poldi Allai,

Premesso

- che a decorrere dal 01/10/2013 sono state conferite all'Unione dei Comuni Valli e Delizie le funzioni relative alla gestione delle risorse umane da parte dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, come da convenzione sottoscritta in data 01/10/2013 reg. n. 6, approvata con deliberazione di C.U. n. 13 del 30/09/2013, e che pertanto il Settore Risorse Umane ed AA.GG. è competente nell'assunzione degli atti relativi alla gestione del personale dei Comuni conferenti la funzione

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n. 267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"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 ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, il quale prevede *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

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

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

- l'art. 1, comma 557-ter, della Legge n. 296/2006, il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557 si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”*;
- l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, che ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art. 14-bis del D.L.n. 4/2019, che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)*”;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art.14-bis del D.L.n.4/2019, che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate

esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

dato atto che con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) con 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;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito nella L. n. 58/2019, il quale prevede che *“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 ...”*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n. 108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17/03/2020);
- le linee d'indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, approvate con DM 22 luglio 2022;
- il nuovo CCNL funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 relativo al personale del comparto degli Enti Locali 2019/2021

rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

visto il piano triennale dei fabbisogni personale (PTFP) 2025-2027 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO, trasmesso con nota prot. Unione n. 2720 del 24/01/2025;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020
Parere sui fabbisogni di personale 2025-2027

- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 0 rispetto al limite di legge pari a euro 6.297,97;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 dove viene posto il *“divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

tipologia di spesa	Media 2011/2013	Rendiconto 2023	BILANCIO previsionale 2024-2026 ANNUALITÀ 2024 Assestato	BILANCIO previsionale 2025-2027 ANNUALITÀ 2025	BILANCIO previsionale 2025-2027 ANNUALITÀ 2026	BILANCIO previsionale 2025-2027 ANNUALITÀ 2027
Spese macroaggregato 101	1.433.807,09	832.516,41	877.375,76	870.865,70	870.495,80	870.395,80
Spese macroaggregato 103	17.523,27	-	-	-	-	-
Irap macroaggregato 102	87.943,18	48.210,13	52.897,64	51.819,97	51.773,87	51.773,87
Altre spese: convenzioni con altri Enti	-	61.665,66	72.426,00	63.400,00	63.400,00	63.400,00
Altre spese: Macro 110 - Rinnovi CCNL	-	-	51.110,00	40.910,00	40.610,00	40.610,00
Altre spese: quota parte spese UNIONE	-	498.548,35	492.464,20	483.421,69	486.220,36	486.220,36
Altre spese: quota parte spese ASP	4.054,24	32.398,89	35.290,64	41.399,71	41.399,71	41.399,71
Altre spese: quota parte spese CONSORZIO STRUTTURA ZEROSEI	177.343,13	-	-	-	-	-
Totale spese di personale (A)	1.720.670,91	1.473.339,44	1.581.564,24	1.551.817,07	1.553.899,74	1.553.799,74
(-) Componenti escluse (B)	130.512,50	177.564,78	272.830,63	214.497,09	213.517,43	213.417,43
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.590.158,41	1.295.774,66	1.308.733,61	1.337.319,98	1.340.382,31	1.340.382,31

² Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... 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...

³ Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: 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

⁴ Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una “dotazione” di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.

preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009, pari a euro 6.279,97, per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009), così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Ostellato si colloca nella fascia demografica lett. e) (popolazione da 5000 a 9999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 5590;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti del triennio precedente al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel rendiconto 2023 si attesta al 19,75%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%;

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Ostellato ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM);
- che l'attuale previsione della spesa di personale per gli anni 2025, 2026 e 2027, è pari a:

ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
908.329,94	908.629,94	908.529,94

- che il piano dei fabbisogni 2025-2027 prevede la realizzazione dell'assunzione a tempo indeterminato prevista nel piano dei fabbisogni 2024/2026 per l'anno 2024 non ancora realizzata;
- che secondo le disposizioni di cui all'art. 7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...”*;
- permane il rispetto del vincolo del limite in materia di assunzioni flessibili di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., così come modificati dall'art. 16, comma 1-quater, della Legge n. 16 del 07/08/2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24/06/2016, di seguito riassunta:

Descrizione	2009 ovvero l'importo medio del triennio 2007-2009	LIMITE (100%)*	2025-2027
Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO	6.279,97	6.279,97	0

* Solo se in regola con i limiti di spesa del personale, in caso contrario il limite scende al 50%

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa dal sottoscritto con verbale in data odierna;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027 consente di rispettare:

- *le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e s.m.i.;*
- *il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);*
- *il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;*

esprime

parere favorevole al piano triennale dei fabbisogni personale (PTFP) 2025-2027 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO, trasmesso con nota prot. Unione n. 2720 del 24/01/2025.

Data 27/01/2025

F.to Digitalmente
L'Organo di Revisione
Dr. Cristian Poldi Allai