



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

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

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

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

RICHIAMI NORMATIVI e PREMESSE

L'art. 39 della L. n. 449/1997 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica" stabilisce che gli organi di vertice delle pubbliche amministrazioni sono tenuti, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.

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

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

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente»;

Il comma 4 dello stesso articolo 6 prevede 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).

La tabella di trasposizione automatica del sistema di classificazione prevede:

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria A	Area degli Operatori
Categoria B (B1 accesso e B3 accesso)	Area degli Operatori esperti

Categoria C	Area degli Istruttori
Categoria D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

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

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

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

In tema di assunzione è bene ricordare:

- l'art. 34-*bis* del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità obbligatoria del personale ed in particolare il comma 4, così come modificato dall'art. 3, comma 9, lett. b), n. 1), L. 19 giugno 2019, n. 56, che testualmente 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. 3, comma 8, della Legge 56 del 19/06/2019 e ss.mm.ii, prevede la possibilità, fino al 31/12/2024, di effettuare assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in tema di mobilità volontaria;

In tema di progressioni tra aree preme sottolineare che il CCNL 16/11/2022 all'art. 13, comma 6, prevede che in applicazione dell'art. 52, comma 1-*bis*, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di corrispondenza.

Come precisato dallo stesso CCNL tali progressioni sono 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 recenti pareri ARAN sembra

non doversi applicare l'obbligo previsto dal D.Lgs. 165/2001 della riserva di almeno 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno (parere ARAN CFL208 del 20 marzo 2023).

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;
- ai sensi della 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, ora 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, 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*;
- 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 dei limiti 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. 43 del 30.11.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024 - 2026 ai sensi dell'art. 170, c. 1 del D.Lgs. n. 267/2000.

Con delibera Consiglio Comunale di Ostellato n. 49 del 18.12.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di previsione 2024 - 2026 e relativi allegati.

Con deliberazione Giunta Comunale di Ostellato n. 112 del 28.12.2023, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, con la quale è stato approvato l'assegnazione finanziaria del PEG 2024 - 2026.

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

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 26/04/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Rendiconto della gestione 2022.

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 27/09/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio Consolidato 2022.

Nell'ambito del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 di cui alla **deliberazione G.C. del Comune di Ostellato n. 41 del 04/05/2023, dichiarata immediatamente eseguibile**, si disponeva l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023-2025 del Comune di Ostellato, previa ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

In relazione all'adozione del predetto piano dei fabbisogni il Revisore dei Conti aveva espresso apposito parere favorevole con verbale n. 9 del 13/04/2023, assunto al Protocollo Generale del

Comune di Ostellato al n. 4002 in data 14/04/2023. Il Revisore aveva inoltre rilasciato parere n. 8 del 13/04/2023 assunto a Protocollo Generale del Comune di Ostellato al n. 4001 in data 14/04/2023 in relazione all'asseverazione degli equilibri di bilancio.

In merito alle assunzioni previste nel piano per il 2023 si precisa quanto segue:

- Non ancora realizzata la progressione tra aree per la copertura di un posto di Specialista in attività tecniche – area dei Funzionari ed EQ (procedura avviata nel 2023 con avviso prot n. 41238 del 28-12-2023).

Nel piano 2023/2025 non sono previste assunzioni per gli anni 2024 e 2025.

Con la predetta deliberazione G.C. n. 41/2023 è stata **ridefinita la consistenza della dotazione organica** come segue:

Categorie	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)	DOTAZIONE ORGANICA di cui alla delibera n. 103/2022		AREA di inquadramento	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)	Posti coperti al 01/03/2023	Posti vacanti al 01/04/2023	posti che si liberano nel 2023	progressioni tra aree	Posti da coprire con il PTFP anno 2023/2025	NUOVA DOTAZIONE 2023/2025 - CONSISTENZA	
		n. posti	Costo teorico								posti coperti- posti che si liberano+posti da coprire con il PTFP+passaggi tra aree	
											n. posti	Costo teorico
B1	28.021,58	2	56.043,16	AOE	28.021,58	5	0	0			5	140.107,90
B3	27.934,31	3	83.802,93									
C	31.397,69	11,83	371.434,67	AI	31.397,69	11,83	0	0	-1		10,83	340.036,98
D1	34.071,91	5	170.359,55	AFEQ	34.071,91	5	0	0	1	0	6	204.431,46
TOTALE		21,83	681.640,31			21,83	0	0	0	0	21,83	684.576,34
Segretario	61.183,51	1	61.183,51	SEGR	61.183,51	1	0				1	61.183,51
TOTALE		22,83	742.823,82			22,83	0	0	0	0	22,83	745.759,85

La dotazione rivista viene rappresentata in termini qualitativi come segue:

Area/profilo professionale	Servizi demografici associati	Settore Finanze	Settore Servizi alla persona	Settore Servizi Strumentali – Sport e Comunicazione	Settore Tecnico	Totale
Area degli operatori esperti (AOE)				2	3	5
Collaboratore amministrativo				2		2
Collaboratore tecnico - con conduzione macchine operatrici complesse					3	3
Area degli istruttori (AI)	2,83	2	4	1	2	11,83
Istruttore amministrativo contabile	2,83	2	4	1		9,83
Istruttore tecnico con abilitazione					2	2
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)		1	1	1	2	5
Specialista in attività amministrativo contabili		1	1	1		3
Specialista in attività tecniche con abilitazione					2	2
Segretario comunale						1*
Totale	2,83	3	5	4	7	22,83
PROGRESSIONI TRA AREE CON SOPPRESSIONE POSTO D'ORIGINE						
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D) - Specialista in attività tecniche						1

* *posto coperto in convenzione*

La consistenza della dotazione di personale del Comune di Ostellato, così come il piano dei fabbisogni 2023-2025, 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 2023 è stata dichiarata l'impossibilità di contribuire come Comune di Ostellato impegnandosi a recuperare non appena possibile. Per l'anno 2023 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 2023 in base alla popolazione	debito/credito del 2022 da recuperare	Importo teorico da cedere al netto del recupero 2022	Importo ceduto in base alle effettive possibilità dell'ente anno 2023	debito/credito generato
Comune di Argenta	54,90	- 18.030,48	3.188,49	- 14.841,99	- 21.197,36	- 6.355,37
Comune di Ostellato	14,94	- 4.906,65	- 4.893,73	- 9.800,38		9.800,38
Comune di Portomaggiore	30,16	- 9.905,27	1.705,24	- 8.200,03	- 11.645,04	- 3.445,01
TOTALE	100,00	- 32.842,40	-	- 32.842,40	- 32.842,40	-

RICOGNIZIONE DELLE RISORSE UMANE E NUOVE NECESSITÀ

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

- **Settore Finanze** (in precedenza Area Prima Area Servizi Finanziari)
- **Settore Servizi Strumentali – Sport e Comunicazione** (in precedenza Area Seconda Area Servizi Strumentali -Sport e Comunicazione)
- **Settore Servizi alla persona** (in precedenza Area Terza Servizi alla persona)
- **Settore Tecnico** (in precedenza Area Quarta Uso e Assetto Territorio)
- **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'01/01/2024, per il proprio funzionamento i Settori del Comune si avvalgono del seguente personale dipendente tenuto conto delle cessazioni ed assunzioni nel frattempo intervenute:

Aree	Servizi demografici associati		Settore Finanze		Settore Servizi alla persona		Servizi strumentali, Sport e Comunicazione		Settore Tecnico		Totale	
	Dotazione effettiva	Dotazione organica	Dotazione effettiva	Dotazione organica	Dotazione effettiva	Dotazione organica	Dotazione effettiva	Dotazione organica	Dotazione effettiva	Dotazione organica	Dotazione effettiva	Dotazione organica
Area Operatori esperti (ex B1+B3)							2	2	3	3	5	5
Area Istruttori (ex C)	2,83	2,83	2	2	4,16	5			2	2	10,99	11,83
Area Funzionari ed elevata qualificazione (ex D)			1	1	1	1	1	1	2	2	5	5
Totale	2,83	2,83	3	3	5,16	6	3	3	7	7	20,99	21,83

Oltre al Segretario comunale in convenzione con il Comune di Portomaggiore

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 S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023 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 (ex B1+B3)				0,5		0,5
AI (ex C)		0,5			0,1	0,6
AFEQ (ex D)				0,2		0,2
Totale complessivo		0,5		0,7	0,1	1,3

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 a decorrere dal 01/03/2020 (Convenzione S.P. 1436/2020, prot. Unione n. 2619 del 20/02/2020, prorogata fino al 31/12/2022 con deliberazione di C.C. n. 39 del 29/07/2021 e ulteriormente prorogata fino al 31/12/2024 con convenzione S.P. 1501 del 14/12/2022 prot. Unione n. 21354/2022) e con il Comune di Argenta per l'utilizzo congiunto della figura del Coordinatore Pedagogico del Comune di Argenta (convenzione approvata con deliberazione C.C. del Comune di Ostellato n. 60 del 29/12/2020 e rinnovata per il periodo 01/01/2022-31/07/2022 con deliberazione di C.C. n. 63 del 20/12/2021, rinnovata ulteriormente fino 31/08/2023 con deliberazione C.C. n. 37 dell'08/09/2022 e fino al 31/08/2024 con deliberazione di C.C. n. 40 del 27/09/2023);

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 31/12/2023, come di seguito riportato:

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

Alla data del 26/01/2024 non erano previste cessazioni certe per il periodo 2024-2026.

In vista dell'adozione del presente atto è stata effettuata per l'anno 2024 la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai responsabili dell'Ente (attestazioni protocollate e conservate agli atti dell'Unione: Prot. n. 36093 del 13/11/2023 – PATRIZIA PASQUALINI – Responsabile P.O. del Settore Servizi strumentali, Sport e Comunicazione; Prot. n. 37762 del 24/11/2023 – DEBORA AGATA MARIA CANDELA – Responsabile P.O. del Settore Finanze; Prot. n. 38226 del 29/11/2023 – FRANCESCA BARATTI – Responsabile P.O. del Settore Servizi alla Persona; Prot. n. 38409 del 30/11/2023 – ELENA

BERVEGLIERI – Responsabile P.O. del Settore Tecnico) e tale ricognizione ha dato esito negativo.

Nell'ambito delle predette comunicazioni i Responsabili P.O. non hanno evidenziato particolari criticità o bisogni assunzionali per il triennio 2024-2026 fatta eccezione per quanto sottolineato dal Responsabile P.O. del Settore Finanze di provvedere alla sostituzione dell'economista comunale con impiego esclusivo ad Ostellato nel caso di pensionamento che si presume avvenire a fine 2024/inizio 2025.

Dopo attenta riflessione si è ritenuto di mettere in atto i seguenti interventi:

- Confermare la previsione contemplata nell'ambito del piano 2023/2025 della realizzazione di n. 1 progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022 che prevede, in applicazione dell'art. 52, comma 1-*bis*, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, la possibilità di utilizzare procedure valutative per dipendenti in possesso dei requisiti indicati nella tabella C del CCNL 16/11/2022 utilizzando le risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo (massimo 0,55% del monte salari del 2018 quantificato in € 2.972,91 oltre oneri), di n. 1 Specialista in attività tecniche – Area dei Funzionari ed EQ (ex cat. D);
- Rimandare la decisione della sostituzione del presunto pensionamento al momento in cui lo stesso sarà formalizzato;
- Porre in essere una revisione dell'accordo di utilizzo del personale tra l'Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore di cui alla S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023 tenuto conto degli aggiustamenti intercorsi per fronteggiare assenza di personale e per recepire modifiche organizzative (quali la nuova assunzione del Dirigente Tecnico da parte del Comune di Portomaggiore).

Durante l'iter di approvazione del PIAO 2024/2026, di cui il presente Piano costituisce parte integrante e sostanziale, in data 02/02/2024 sono pervenute le dimissioni volontarie a far data dal 16/03/2024 dell'Arch Elena Berveglieri (prt. Ostellato n. 1230 del 02-02-2024), inquadrata con profilo di Specialista in attività tecniche con abilitazione dell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ), presso il Settore Tecnico del Comune con ruolo di Responsabile P.O. Trattandosi di dimissioni per presa servizio presso altro ente pubblico essendo vincitrice di concorso, la dipendente risulta avere diritto ai sensi dell'art. 25 comma 10 del CCNL 16/11/2022 alla conservazione del posto durante il periodo di prova pari a 3 mesi.

Tale notizia impone un'immediata integrazione al documento inizialmente predisposto al fine di autorizzare tempestivamente la sostituzione dell'unità avente un ruolo fondamentale per l'Amministrazione al fine di garantire il presidio del territorio, la gestione dei cantieri attivi, l'affidamento delle opere programmate nonché la gestione dei servizi di competenza del Settore.

Ritenuto di procedere alla sostituzione attraverso accesso dall'esterno tramite selezione pubblica previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria.

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

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

Con il presente documento si prende atto che, sulla base delle risultanze della ricognizione per l'anno 2024 di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 condotta dai responsabili P.O. 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 2024-2026 prevede quanto di seguito riportato:

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

AREA	Profilo professionale e Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Costo gravante su bilancio (compresa irap)
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D) (già contemplato nel piano 2023/2025 anno 2023)	Specialista in attività tecniche	n. 1	Dal 01/01/2024 Nuovo posto – progressione tra aree – CON SOPPRESSIONE POSTO DI N. 1 AREA Istruttori (ex Cat. C)	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo (determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021, fino allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018) e non con le ordinarie facoltà assunzionali (Avviso emesso)	€ 3.419,60 (esclusi oneri € 2.541,82)
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività tecniche	n. 1	Dal 16/06/2024 (allo scadere dei 3 mesi di conservazione del posto della dipendente dimissionaria)	Accesso dall'esterno attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, ed alla procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01	€ 34.817,29

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2024
NESSUNA ASSUNZIONE

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

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 S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023 tenuto conto degli aggiustamenti intercorsi per fronteggiare assenza di personale e per recepire modifiche organizzative (quali la nuova assunzione del Dirigente Tecnico da parte del Comune di Portomaggiore). In base all'accordo il Comune di Ostellato continua a garantire 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 Comunicazione	Settore Tecnico	Totale complessivo
AOE (ex B1+B3)				0,5		0,5
AI (ex C)		0,5			0,1	0,6
AFEQ (ex D)				0,2		0,2
Totale complessivo		0,5		0,7	0,1	1,3

È garantita altresì la prosecuzione dell'utilizzo parziale di un'unità Area degli operatori esperti (AOE) per il 16,67% presso il Comune di Portomaggiore per attività di notifiche.

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 con deliberazione G.C. n. 41/2023 in base ai fabbisogni di personale 2024-2026, 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:

Aree	Costo teorico per area (compresi oneri riflessi ed IRAP)	DOTAZIONE ORGANICA 2023-2025 di cui alla delibera n. 41/2023		Posti coperti al 01 gennaio 2024	Posti vacanti al 01 gennaio 2024	Posti che si liberano nel 2024	Progressioni tra aree 2024	Posti da coprire con il PTFP 2025-2026	DOTAZIONE 2024-2026 CONSISTENZA CONFERMATA	
		N. posti	Costo teorico						posti coperti-posti che si liberano+posti da coprire con il PTFP+passaggi tra aree	N. posti
AOE (EX B1-B3)	28.021,58	5	140.107,90	5	0		0		5	140.107,90
AI (EX C)	31.397,69	10,83	340.036,98	11,83	-1		-1		10,83	340.036,98
AFEQ (EX D)	34.071,91	6	204.431,46	5	+1	1	1	1	6	204.431,46
TOTALE		21,83	684.576,34	21,83	0	1	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

La dotazione viene rappresentata in termini qualitativi come segue:

Area/Profilo professionale	Servizi demografici associati	Settore Finanze	Settore Servizi alla persona	Settore Servizi strumentali – Sport e Comunicazione	Settore Tecnico	Totale complessivo
Area degli operatori esperti (AOE)				2	3	5
Collaboratore amministrativo				2		2
Collaboratore tecnico – con conduzione macchine operatrici complesse					3	3
Area degli istruttori (AI)	2,83	2	5		2	11,83
Istruttore amministrativo contabile	2,83	2	5			9,83
Istruttore tecnico con abilitazione					2	2
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)		1	1	1	2	5
Specialista in attività amministrativo contabili		1	1	1		3
Specialista in attività tecniche con abilitazione					2	2
Segretario comunale						1*
Totale complessivo	2,83	3	6	3	7	22,83
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ) - PROGRESSIONI TRA AREE CON CONTESTUALE SOPPRESSIONE POSTO AI						1
Totale complessivo in seguito soppressione posto dopo la realizzazione della progressione tra aree						22,83

* posto coperto in convenzione

VERIFICA LIMITI E VINCOLI NORMATIVI

Con nota prot. Unione n.3221 del 26-01-2024 a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione, trasmessa al Revisore dei Conti, è stata data evidenza del rispetto dei vincoli in materia di facoltà assunzionali in relazione al presente piano dei fabbisogni di personale 2024/2026 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 2022, con i dati ASP EMS e dati da consuntivo 2022, è pari a **18,97%%**;
- 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; Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali di seguito indicati (specifici per la fascia demografica):
 - per il 2020 il 17% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2021 il 21% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2022 il 24% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2023 il 25% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2024 il 26% rispetto alla spesa di personale 2018;
- 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 2024** una spesa per personale secondo la definizione di cui all'art. 2 comma 1 lettere a) del DM 17/03/2020 (esclusi strutture e organismi partecipati o facenti capo all'ente), sulla base dei dati del Rendiconto 2022, 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		1.883.844,76
	- Quote parte spese personale per Asp e Unione con riferimento alla spesa del rendiconto 2022		- 499.427,57
	Spesa massima (valore soglia art 4 comma 1) depurata spesa dalle spese Unione ed ASP - con riferimento alla spesa del rendiconto 2022		1.384.417,19
Art. 5 - PERCENTUALI MASSIME INCREMENTO DI PERSONALE IN SERVIZIO	INCREMENTO MAX TABELLA 2 su spesa personale del Comune rendiconto 2018	spesa 2018 742.300,64* 26%	192.998,17
	POSSIBILITA' ASSUNZIALE AL 31/12/2019 turn over art. 3 DL 90/2014 NON UTILIZZATA		1.107,31
	VALORE PIU' ALTO TRA INCREMENTO E RESTI ASSUNZIONALI		192.998,17
	Spesa massima (valore soglia art 4 comma 1) depurata spesa dalle spese Unione ed ASP - con riferimento alla spesa del rendiconto 2022		935.298,81
Quote capacità assunzionali cedute all'Unione anno 2022			15.226,33
Limite massimo spesa anno 2024 con riferimento alla spesa del rendiconto 2022 (valore più basso tra valore soglia - art 4 comma 1 e spesa 2018 incrementata ai sensi dell'art. 5) decurtato delle quote cedute			920.072,48
SPESA LIBERA (SPESA 2018)			742.300,64
SPESA SOLO PER TEMPO INDETERMINATO (incremento facoltà assunzionali - quote cedute)			177.771,84
TOTALE LIMITE MAX			920.072,48

- l'attuale previsione della spesa di personale per gli anni 2024, 2025 e 2026, tenuto conto delle variazioni in corso di approvazione, è pari a:

ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
915.849,40	917.387,24	917.687,24

- il piano dei fabbisogni 2024-2026 non prevede nuove assunzioni a tempo indeterminato, ma solo la realizzazione di una progressione tra le Aree, già prevista nel piano 2023/2025, finanziata 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 pari allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, quote che come chiarito da ARAN non attingono alle facoltà assunzionali;
- il rapporto annuale tra spese di personale ed entrate correnti in termini previsionali per il triennio 2024/2026 risulta essere ampiamente al di sotto della soglia del 26,90% come di seguito riportato ed evidenziato negli allegati prospetti:

anno 2024	anno 2025	anno 2026
21,67%	21,44%	21,45%

- 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. n. 2160 in data 18/01/2024, e di seguito riassunto:

tipologia di spesa	Media 2011/2013	Rendiconto 2022	Bilancio previsione 2023/2025 Annualità 2023 Assestato	BILANCIO previsionale 2024/2026 ANNUALITA' 2024	BILANCIO previsionale 2024/2026 ANNUALITA' 2025	BILANCIO previsionale 2024/2026 ANNUALITA' 2026
Spese macroaggregato 101	1.433.807,09	821.970,18	875.454,57	884.180,97	879.879,04	880.179,04
Spese macroaggregato 103	17.523,27	-	-	-	-	-
Irap macroaggregato 102	87.943,18	44.181,02	53.027,81	53.213,87	52.745,99	52.745,99
Altre spese: convenzioni con altri Enti	-	58.135,81	63.840,00	69.400,00	54.400,00	54.400,00
Altre spese: Macro 110 - Rinnovi CCNL	-	-	13.300,00	38.010,00	39.610,00	39.610,00
Altre spese: quota parte spese UNIONE	-	489.840,11	508.454,45	495.948,13	498.512,36	498.512,36
Altre spese: quota parte spese ASP	4.054,24	35.009,91	32.802,99	42.184,79	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	1.449.137,03	1.546.879,82	1.582.937,76	1.566.547,10	1.566.847,10
(-) Componenti escluse (B)	130.512,50	205.612,65	212.450,44	251.698,13	230.721,85	230.761,21
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.590.158,41	1.243.524,38	1.334.429,38	1.331.239,63	1.335.825,25	1.336.085,89

- 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 7.8.2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24.6.2016, di seguito riassunta:

Descrizione	2009 ovvero l'importo medio del triennio 2007/2009	LIMITE (100%)*	2023/2025
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 n. 261 del 08/01/2024**, in relazione agli ulteriori vincoli che incidono sulla politica del personale, il Comune di Ostellato:

- Ha approvato il D.U.P. 2024-2026 con delibera di Consiglio Comunale n. 43 in data 30.11.2023;
- Ha approvato il Bilancio di Previsione 2024-2026 con delibera di Consiglio Comunale n. 49 del 18.12.2023;
- Ha trasmesso il Bilancio di Previsione 2024-2026 alla BDAP, che ha confermato con protocolli RGS n. 275529, 276053, 276828, 294086 e 294132 conclusa in data 28.12.2023;
- Ha approvato il Rendiconto della gestione 2022, ai sensi dell'art. 227, c. 2, del Tuel e dell'art. 18, c. 1, lett. B) del D.Lgs. n. 118/2011 con delibera di Consiglio Comunale n. 18 del 26.04.2023;
- Ha provveduto alla trasmissione del Rendiconto della gestione 2021 alla BDAP in data 3.05.2023, acquisendone conferma con i protocolli RGS n. 87525, 88493, 97976;
- Presenta per l'anno 2022 un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, così come desunto dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione 2022 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 deficitarietà strutturale allegata al rendiconto 2022;
- Garantisce il mantenimento degli equilibri complessivi finanziari di bilancio, così come prescritti dall'ordinamento contabile di riferimento, sia nella fase di previsione che durante la gestione in corso, come attestato nei prospetti predisposti ed allegati al bilancio di previsione 2024-2026 ed alle successive variazioni;
- Ha approvato il Bilancio consolidato relativo all'esercizio 2022 con delibera di Consiglio Comunale n.35 del 27.09.2023 che è stato trasmesso alla BDAP, acquisendo conforme dell'avvenuta trasmissione con protocolli RGS n. 251826 in data 31.10.2023;
- Ha attuato le politiche necessarie a garantire la tempestività dei pagamenti al fine di realizzare il rispetto del vincolo di cui all'art. 41, comma 2, del D.L. 66/2014 convertito con L. 89/2014, come attestato nel prospetto sottoscritto dal Legale Rappresentante e dal responsabile del servizio finanziario dell'ente, allegato al rendiconto 2022;
- Ha alimentato l'utilizzo della Piattaforma di certificazione dei Crediti prevista dal D.L. n.35/2013 e s.m.i. ed adempiuto agli obblighi di cui all'art.27 del D.L. 24/04/2014 n.66;

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

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

Performance.....omissis.....l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale.....").

Risultano quindi rispettati tutti i presupposti per dare attuazione al piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Ostellato 2024/2026.

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 Verbali n. 3 del 29/01/2024, assunto al Protocollo Generale dell'Unione 3439.30-01-2024 in relazione al piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026;
- il parere n. 2 del 29/01/2024, assunto al Protocollo Unione n. 3440 del 30-01-2024 in relazione all'asseverazione degli equilibri di bilancio come contemplato dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019.

I pareri di cui sopra sono stati confermati con parere n. 5 del 12/02/2024 nota assunta a prt. Unione n. 5159 del 12-02-2024 in seguito all'invio di apposita integrazione al presente documento (inviato con prot. Unione n. 5010 del 09-02-2024) per contemplare la sostituzione dello Specialista in attività tecniche che cesserà dal servizio a far data dal 16/03/2024.

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. 3537 del 30/01/2024.

PUBBLICAZIONE

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

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



**Unione dei Comuni
Valli e Delizie**

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

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

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

S.P. N. _____ DEL _____

TRA

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

PREMESSO:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FATTO PRESENTE che:

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

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

DATO ATTO che:

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

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

DATO ATTO che:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SI CONVIENE E SI SOTTOSCRIVE QUANTO SEGUE:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Portomaggiore, _____

Per il Comune di Argenta
Andrea Baldini

Per il Comune di Ostellato
Elena Rossi

Per il Comune di Portomaggiore
Dario Bernardi

Per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie
Elena Rossi

COMUNE DI OSTELLATO

Provincia di Ferrara

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 2 del 29/01/2024

OGGETTO: ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO.

Il Revisore Unico, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 35 del 29/07/2021;

Visto il rendiconto dell'esercizio 2022, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 29 del 05/04/2023 che verrà approvato nel Consiglio del 26/04/2023 con il quale è stato accertato un risultato di amministrazione (avanzo) pari a euro 3.759.483,40, così composto:

- - quota accantonata di € 1.137.746,17
- - quota vincolata di € 943.329,94
- - quota destinata agli investimenti di € 111.172,75
- - quota disponibile di € 1.567.234,54

Visto il bilancio di previsione 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 49 del 18.12.2023;

Vista la proposta di variazione del bilancio di previsione 2024/2026, di cui alla proposta di delibera di Consiglio n. 2 del 24.01.2024, già oggetto del parere del Revisore dei Conti, verbale n. 1 del 26.01.2024 acclarata al prot. dell'Ente n. 934 del 26.01.2024;

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. 3221 del 26.01.2024 relativa all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 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 2024/2026, aggiornato alla proposta di variazione del bilancio con particolare riferimento ai seguenti indicatori:

TIPOLOGIA DI INDICATORE	VALORE		
	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO - INCIDENZA SPESE RIGIDE SU ENTRATE CORRENTI (Disavanzo + spesa personale + debito)/entrate correnti	20,67	24,99	25,00
INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE	17,27	18,08	18,09
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)	18,77	19,29	19,89
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))	-	-	-
INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO - SPESA DI PERSONALE PROCAPITE (Popolazione al 1 gennaio anno di riferimento)	166,92	161,53	161,53

Rilevato che dalla documentazione esaminata e dalla Relazione del Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2024/2026 conserva l'equilibrio pluriennale;

richiamato il parere al piano dei fabbisogni di personale espresso con verbale n. 3 in data odierna;

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 2024/2026 del Comune di Ostellato a seguito dell'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO di cui alla proposta esaminata.

Data 29/01/2024

F.to Digitalmente

L'Organo di revisione

D.ssa Giovanna Stefanelli

COMUNE DI OSTELLATO

Provincia di Ferrara

L'ORGANO DI REVISIONE

PARERE N. 3/2024 del 29/01/2024

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2024-2026 DEL COMUNE DI OSTELLATO.**

L'Organo di Revisione del Comune di Ostellato, nella persona della D.ssa Giovanna Stefanelli,

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 recita *"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, 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) 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. 17.3.2020);
- 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;

preso atto

- che 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.
- che con la medesima deliberazione è stata approvata la tabella di trasposizione dei profili per il personale in servizio a far data dal 01/04/2023

visto il piano triennale dei fabbisogni personale (PTFP) 2024/2026 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO, trasmesso con nota prot.Unione n. 3221 del 26/01/2024;

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020
Parere sui fabbisogni di personale 2024-2026

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;
- 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 6.279,97 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 2022	Bilancio previsione 2023/2025 Annualità 2023 Assestato	BILANCIO previsionale 2024/2026 ANNUALITA' 2024	BILANCIO previsionale 2024/2026 ANNUALITA' 2025	BILANCIO previsionale 2024/2026 ANNUALITA' 2026
Spese macroaggregato 101	1.433.807,09	821.970,18	875.454,57	884.180,97	879.879,04	880.179,04
Spese macroaggregato 103	17.523,27	-	-	-	-	-
Irap macroaggregato 102	87.943,18	44.181,02	53.027,81	53.213,87	52.745,99	52.745,99
Altre spese: convenzioni con altri Enti	-	58.135,81	63.840,00	69.400,00	54.400,00	54.400,00
Altre spese: Macro 110 - Rinnovi CCNL	-	-	13.300,00	38.010,00	39.610,00	39.610,00
Altre spese: quota parte spese UNIONE	-	489.840,11	508.454,45	495.948,13	498.512,36	498.512,36

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.

Altre spese: quota parte spese ASP	4.054,24	35.009,91	32.802,99	42.184,79	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	1.449.137,03	1.546.879,82	1.582.937,76	1.566.547,10	1.566.847,10
(-) Componenti escluse (B)	130.512,50	205.612,65	212.450,44	251.698,13	230.721,85	230.761,21
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.590.158,41	1.243.524,38	1.334.429,38	1.331.239,63	1.335.825,25	1.336.085,89

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 2022 si attesta al 19,52% , 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 2024, 2025 e 2026, tenuto conto delle variazioni in corso di approvazione, è pari a:

ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
915.849,40	917.387,24	917.687,24

- che il piano dei fabbisogni 2024-2026 NON prevede nuove assunzioni a tempo indeterminato, ma solo la conclusione della procedura per una progressione tra le Aree finanziata mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021, in misura pari allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, quote che, come chiarito da ARAN NON attingono alle facoltà assunzionali;

- 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 7.8.2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24.6.2016, di seguito riassunta;

Descrizione	2009 ovvero l'importo medio del triennio 2007/2009	LIMITE (100%)*	2024/2026
Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO	6.279,97	6.279,97	0

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa con verbale n. 2 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 2023/2025 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 alla proposta del piano triennale dei fabbisogni personale (PTFP) 2024/2026 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO, trasmesso con nota prot.Unione n. 3221 del 26/01/2024

Data 29/01/2024

F.to Digitalmente
L'Organo di Revisione
D.ssa Giovanna Stefanelli

COMUNE DI OSTELLATO

Provincia di Ferrara

L'ORGANO DI REVISIONE

PARERE N. 5/2024 del 12/02/2024

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2024-2026 DEL COMUNE DI OSTELLATO – INTEGRAZIONE IN SEGUITO A NOTIZIE SOPRAGGIUNTE.**

L'Organo di Revisione del Comune di Ostellato, nella persona della D.ssa Giovanna Stefanelli,

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 recita *“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, 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) 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. 17.3.2020);
- 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;

preso atto

- che 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.
- che con la medesima deliberazione è stata approvata la tabella di trasposizione dei profili per il personale in servizio a far data dal 01/04/2023

preso altresì atto che durante l’iter di approvazione del PIAO 2024/2026, in data 02/02/2024 sono pervenute le dimissioni volontarie a far data dal 16/03/2024 dell’Arch Elena Berveglieri (prt. Ostellato n. 1230 del 02-02-2024), inquadrata con profilo di Specialista in attività tecniche con abilitazione dell’ Area

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020
Parere sui fabbisogni di personale 2024-2026

dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ), presso il Settore Tecnico del Comune con ruolo di Responsabile P.O.;

rilevato che l'Ente ha provveduto immediatamente all'integrazione del piano triennale dei fabbisogni personale (PTFP) 2024/2026 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO, trasmesso con nota prot.Unione n. 5010 del 09/02/2024;

verificato che tale integrazione non modifica le dichiarazioni e dimostrazioni rese con la precedente nota prot. prot. Unione n.3221 del 26-01-2024 di cui al parere del revisore n. 3/2024 del 29/01/2024

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026, così come integrarlo, 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 alla proposta di integrazione del piano triennale dei fabbisogni personale (PTFP) 2024/2026 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO, trasmesso con nota prot.Unione n. 5010 del 09/02/2024

Data 12/02/2024

F.to Digitalmente

L'Organo di Revisione

D.ssa Giovanna Stefanelli