

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- (per le Unioni di comuni, nell'esempio seguente) articolo 1, comma 229, della legge 208/2015 (determinazione del turn-over disponibile);
- articolo 1, comma 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale)

C.C.N.L. "Funzioni locali" del 16/11/2022

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

TOTALE: n. 1 unità di personale

di cui:

- n. 1 a tempo indeterminato pieno;
- n. 3 unità di personale a tempo determinato dipendenti di altra P.A. assunti applicando il disposto dell'art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004 ed s.m.i;

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 1 area Operatori esperti

così articolata:

n. 1 con profilo di Collaboratore Professionale Amministrativo

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

| INDICATORE | VALORE DI PARTENZA | TARGET 1° ANNO | TARGET 2° ANNO | TARGET 3° ANNO |
|-------------------|--------------------|----------------|---|---|
| Totale dipendenti | 1 | 1 | 1+ n. 1 convenzione con altro ente per utilizzo per n. 18 ore/settimana | 1+ n. 1 convenzione con altro ente per utilizzo per n. 18 ore/settimana |

| | | | | |
|---|------|------|------|------|
| Cessazioni a tempo indeterminato | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Assunzioni a tempo indeterminato previste | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Tasso di sostituzione del personale cessato | 100% | 100% | 100% | 100% |

| |
|---|
| Ricognizione delle eccedenze di personale ed attestazione assenza di personale in soprannumero o in eccedenza. |
|---|

- Visto l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della L. 183/2011 ("Legge di stabilità 2012"), che testualmente recita:
 - 1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
 - 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
 - 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
 - 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

(...omissis...)";
- Premesso che, in base a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, le Amministrazioni Pubbliche hanno l'obbligo, ai fini della mobilità collettiva, di effettuare annualmente le rilevazioni delle eccedenze di personale per categoria o area, qualifica e profilo professionale;
- Precisato che la medesima norma stabilisce che *"le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale"*;
- Visto l'art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2011, come modificato, che così statuisce: *"Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica"*;

- Precisato che laddove l'Amministrazione rilevi eccedenze di personale:
 - il dirigente/responsabile è tenuto a dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area;
 - trascorsi dieci giorni da tale comunicazione, l'Amministrazione può procedere al collocamento a riposo dei dipendenti in esubero in presenza dei requisiti previsti dall' art. 72, comma 11, del d.l. 25 giugno 2008, n. 112 (convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133) e, in subordine, alla verifica delle possibilità di ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa Amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre Amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della Regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 29, del D.L. 13 agosto 2011, n. 138 (convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148);
 - trascorsi novanta giorni dalla comunicazione alle RSU ed alle OO.SS. l'Amministrazione procede a collocare in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima Amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre Amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa Amministrazione secondo gli accordi di mobilità;
 - dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto a un'indennità pari all' 80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi;
- Dato atto che la mancata attivazione delle procedure di ricognizione previste dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 da parte del dirigente/responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;
- Atteso che le Amministrazioni Pubbliche 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, come previsto dall'art. 33, comma 2, dello stesso D.Lgs. n. 165/2001;
- Ritenuto, pertanto, indispensabile procedere alla verifica in parola;
- Considerato che, come previsto dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, spetta alle singole Amministrazioni, mediante propri atti di organizzazione, sulla base dei principi generali fissati da disposizioni di legge, determinare le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuare gli uffici di maggiore rilevanza ed i modi di conferimento della titolarità degli stessi nonché le dotazioni organiche complessive;
- Valutato che questa Amministrazione ha, nel corso degli anni, adottato una politica di gestione delle risorse umane volta all'incentivazione delle stesse anche attraverso la maggiore responsabilizzazione e l'attribuzione di incarichi di crescente impegno professionale provvedendo, contestualmente, alla ricerca di forme ed assetti organizzativi tali da assicurare un'adeguata flessibilità dei servizi erogati in relazione al mutare delle esigenze amministrative e della cittadinanza;
- Rilevato che l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali nel contesto della struttura comunale risultano conformi alle concrete e specifiche esigenze dell'attività dell'Ente senza che possano rilevarsi situazioni di soprannumero di personale, anche temporanee, posto che l'Ente non ha disposto, nel corrente anno né in quello precedente, la cessione/esternalizzazione di servizi o funzioni;
- Sentiti i Responsabili di Servizio in merito alla presenza di eventuale personale in esubero nei servizi di loro competenza;
- Preso atto che i Responsabili di Servizio, organizzati secondo il vigente modello dell'Ente e con riferimento alle funzioni nel medesimo individuate, agli obiettivi assegnati ed ai servizi annessi, valutate anche le esigenze e le attività amministrative espletate, hanno attestato – come da relazioni in atti - l'assenza di eccedenze di unità nell'ambito di ciascuna delle strutture dagli stessi dirette;
- Accertato il rispetto da parte dell'Ente delle disposizioni in materia di riduzione delle spese di personale, come previsto dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006;
- Dato atto che del presente provvedimento sarà data informazione successiva alle Organizzazioni sindacali di categoria e alle Rappresentanze sindacali unitarie;
- Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.: *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”*;
- Visti i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni - Autonomie locali;
- Visto lo Statuto comunale;
- Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

si dà atto

1. che, per le motivazioni di cui in narrativa esposte che qui si intendono integralmente richiamate, sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, l'attuale struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale;
2. che conseguentemente non trovano applicazione, per questo Ente, i vincoli posti dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183;
3. di demandare ai competenti uffici comunali gli adempimenti conseguenti a tale verifica e precisamente, la trasmissione del presente atto alle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria, Rappresentanze sindacali Unitarie.

In data 26.03.2025 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

E' stata trasmessa al R.S.U. ed alle organizzazioni sindacali.

In data 14.10.2025 la modifica della pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

E' stata trasmessa al R.S.U. ed alle organizzazioni sindacali.

Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027

Ricognizione dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dalla Legge 12/11/2011 n. 183

Le norme, la dottrina e la giurisprudenza relative alla programmazione del fabbisogno del personale possono essere così riassunte:

- con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato da l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017;
- Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);
- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- Previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del

D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

- In conformità a quanto disposto dall'art. 88 e ss. del D.Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. a-bis del D.Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei responsabili dei servizi;
- Il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- Il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte.

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011, impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, sanzionando gli enti inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Tutto ciò premesso, si precisa che l'Unione Montana Alto Canavese:

- ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011, ha effettuato all'interno del presente PIAO la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001, dalla quale non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero con;
- ha adottato il piano triennale delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006;
- ha rispettato il termine per l'approvazione di bilanci di previsione 2025 e per l'invio alla BDAP;
- ad oggi, non è stato richiesto da parte di creditori il rilascio della certificazione di cui all'art. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185/2008;
- la nuova programmazione della spesa del personale è coerente con le disposizioni di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 ed s.m.i;

Richiamate le seguenti normative in materia di programmazione delle risorse umane:

- Legge 27.12.1997, n. 449 che all' art. 39, comma 1, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68; che al comma 19 del citato articolo prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;

- Legge 488 del 23.12.1999 che all'art. 20 ha modificato ed integrato parzialmente, con il comma 20 bis, il citato art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ed ha ribadito che obiettivo degli enti locali deve essere quello di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale, come segue:

"...g) dopo il comma 20 sono inseriti i seguenti: 20-bis. Le Amministrazioni pubbliche alle quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, fermo restando quanto previsto dai commi 19 e 20, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni; di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze ...omissis...";
- Legge 448 del 28 dicembre 2001 in particolare l'art. 19, comma 8, il quale, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, stabilisce sinteticamente che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- Le disposizioni dell'art. 39, Legge 449/97, sopra richiamate, sono riprese dall'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, che al comma 1, tra l'altro recita: " ...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 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità dall'art. 1 comma 1 (accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni, razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni), adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai propri ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

Rilevato che ai sensi dell'art. 6 commi 2, 3, 6 del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

"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.

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

Visto, altresì, che ai sensi dell’art. 6, comma 2, del D. Lgs. nr. 165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni pubbliche adottano annualmente 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 del art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio e della sua eventuale rimodulazione, nonché della relativa spesa;

Atteso che il citato art. 6 del Testo Unico del Pubblico Impiego (TUPI), superando la tradizionale determinazione del fabbisogno delle amministrazioni ancorata alla dotazione organica, introduce il piano del fabbisogno effettivo del personale coerente con l'organizzazione degli uffici e dei servizi e, in questo senso, la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata con il PTFP;

Dato atto che nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima l'Amministrazione deve indicare nel PTFP, ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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;

Considerato che ai sensi dell’art. 35, comma 4, D.Lgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: *“Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4”*;

Richiamata la Legge 19 giugno 2019, n. 56, rubricata con il titolo "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" con cui si è provveduto a introdurre elementi importanti di innovazione in merito alle misure e al procedimento di reclutamento del personale nella PA, in particolare si richiama l'art. 3:

- comma 2, che dispone che al fine di accrescere l’efficienza dell’organizzazione e dell’azione amministrativa, le amministrazioni predispongono il piano dei fabbisogni tenendo conto dell’esigenza di assicurare l’effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:
 - a) digitalizzazione;
 - b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
 - c) qualità dei servizi pubblici;
 - d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
 - e) contrattualistica pubblica;
 - f) controllo di gestione e attività ispettiva;
 - g) contabilità pubblica e gestione finanziaria.

Si precisa che sebbene detto comma sia riferito alle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, alle agenzie e agli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all’articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, per effetto del successivo art. 6, è una norma di diretta attuazione dell’articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell’ordinamento e in tal senso gli enti locali adeguano i propri ordinamenti alle disposizioni della legge.

- comma 8 che dispone "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."
- comma 9, lettera b), numero 2), che apporta modifiche al comma 4 dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 sostituendo le parole «decorsi due mesi» con le seguenti «decorsi quarantacinque giorni»;

Richiamato, altresì, il decreto 08/05/2018 con il quale il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;

Tenuto conto che:

- Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che conoscenze;
- Previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le Amministrazioni diverse dalle Amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- Il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- Il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

Rilevato che:

- Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;
- Per gli Enti Locali, l'indicatore di spesa potenziale massima è quello previsto, come tetto massimo alla spesa di personale, dall'art. 4, comma 1 – Tabella 1 -del DPCM 17.3.2020;

- Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

Richiamato l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (Legge di stabilità 2012) che:

- Impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale;
- La norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Dato atto che questo Ente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001, dalla quale non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;

Rilevato, dunque, che in tale contesto, debbano essere richiamati i documenti di programmazione economico finanziari e organizzativi dell'Ente, nonché la documentazione relativa al rispetto di limiti in materia di personale, e in particolare:

- il Piano triennale delle Azioni Positive 2025/2027, ex art. 48 D.lgs n.198/2006, oggetto di approvazione con il presente Piano Integrato di Attività e di Organizzazione;
- la spesa del personale, ricalcolata con i criteri individuati dal D.P.C.M. 17.03.2020;
- la capacità assunzionale dell'Ente, elaborata in applicazione del D.P.C.M. 17.3.2020;
- il limite per assunzioni a tempo determinato previsto dall'art. 9 del D.L. n. 78/2010;
- l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, ex-art. 1, comma 557-quater, della Legge nr. 296/2006 e s.m.i.;

Dato atto del rispetto della legge 12/03/1999, n. 68, sulla disciplina generale delle assunzioni obbligatorie, in quanto questo Ente ha personale in servizio inferiore a 15 dipendenti;

Viste le certificazioni prodotte a suo tempo dai Comuni nell'anno 2014 aderenti all'Unione dal 01.01.2015 relative alla quantificazione di spesa di personale ex art. 1, commi 557-557 bis -557 ter – 557 quater della Legge n. 296/2006 ed s.m.i. soggetta a limite:

| ENTE | LIMITE DI SPESA DI PERSONALE |
|------------------------------|--|
| Forno C.se | € 732.570,28 <i>(media del triennio 2011/2013)</i> |
| Rivara | € 435.668,82 <i>(media del triennio 2011/2013)</i> |
| Rocca C.se | € 290.060,00 <i>(media del triennio 2011/2013)</i> |
| Levone | € 128.649,00 <i>(spesa anno 2008)</i> |
| Pratiglione | € 135.418,81 <i>(spesa anno 2008)</i> |
| <i>Totale Enti in Unione</i> | € 1.722.366,91 |

Poichè il Comune di Rocca Canavese ha deliberato di rientrare a decorrere dal 01.01.2020 nella titolarità delle funzioni precedentemente trasferite all' Unione Montana, il limite di spesa di personale dell' Unione era stato così rideterminato:

| ENTE | LIMITE DI SPESA DI PERSONALE |
|------------------------------|--|
| RIVARA | € 435.668,82 (<i>media del triennio 2011/2013</i>) |
| FORNO | € 732.570,28 (<i>media del triennio 2011/2013</i>) |
| PRATIGLIONE | € 135.418,81 € (<i>spesa anno 2008</i>) |
| LEVONE | € 128.649,00 (<i>spesa anno 2008</i>) |
| <i>Totale Enti in Unione</i> | € 1.432.306,91 |

- Viste le note acclarate al protocollo dell'Ente con le quali i Comuni hanno comunicato i dati in materia di personale e trasmesso le relative certificazioni dei rispettivi revisori dei conti:
 - Comune di Forno Canavese: acclarata al protocollo al n. 752 in data 01.10.2025;
 - Comune di Levone: acclarata al protocollo al n. 757 in data 02.10.2025;
 - Comune di Pratiglione: acclarata al protocollo al n. 758 in data 02.10.2025;
 - Comune di Rivara: acclarata al protocollo al n. 771 in data 03.10.2025.
- Viste le sopra richiamate certificazioni prodotte nel corrente anno 2025 dai Comuni aderenti all'Unione relative alla quantificazione di spesa di personale ex art. 1, commi 557-557 bis -557 ter – 557 quater della Legge n. 296/2006 ed s.m.i. soggetta a limite:

| ENTE | LIMITE DI SPESA DI PERSONALE |
|------------------------------|--|
| RIVARA | € 435.668,82 (<i>media del triennio 2011/2013</i>) |
| FORNO | € 745.579,34 (<i>media del triennio 2011/2013</i>) |
| PRATIGLIONE | € 135.418,81 (<i>spesa anno 2008</i>) |
| LEVONE | € 153.399,57 (<i>spesa anno 2008</i>) |
| <i>Totale Enti in Unione</i> | € 1.470.066,54 |

- Viste le certificazioni prodotte nel corrente anno dai Comuni aderenti all'Unione relative alla quantificazione di spesa di personale prevista per l'anno 2025 per il rispetto del limite di cui ex art. 1, commi 557-557 bis -557 ter – 557 quater della Legge n. 296/2006 ed s.m.i. soggetta a limite:

| ENTE | SPESA DI PERSONALE PREVISTA PER L'ANNO 2025 relativa alle componenti assoggettate al limite di spesa |
|------------------------------|--|
| RIVARA | 415.266,00 |
| FORNO | 708.563,20 |
| PRATIGLIONE | 112.445,50 |
| LEVONE | 119.300,00 |
| <i>Totale Enti in Unione</i> | 1.355.574,70 |

MODIFICA ALLA DOTAZIONE ORGANICA:

Visti:

- il C.C.N.L. “Funzioni Locali” del 16/11/2022;
- l’art. 1, comma 229, della Legge n. 208/2015 (spazi assunzionali propri e regola del “turn-over” al 100% del personale cessato):

“229. A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché 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.”;

- l’art. 32, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000:

“ All'unione sono conferite dai comuni partecipanti le risorse umane e strumentali necessarie all'esercizio delle funzioni loro attribuite. 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. ((I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte))

Dato atto quindi che occorre procedere ad aggiornare la sottosezione 3.3 (PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE) prevista all’interno del P.I.A.O. per il triennio, rispetto alla precedente deliberazione della Giunta dell’Unione montana n. 22 del 26.03.2025. In particolare si ritiene di prevedere la stipula di una convenzione per l’utilizzo di n. 1 unità di personale dipendente di altra pubblica amministrazione per n. 18 ore/settimanali - Area degli Istruttori - profilo professionale Istruttore Tecnico da inserire nel Servizio Lavori Pubblici Manutenzioni e Ambiente.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA

TOTALE: n. 2 unità di personale

di cui:

- n. 1 a tempo indeterminato pieno – Area degli Operatori Esperti – Profilo professionale “Collaboratore Professionale Amministrativo”;
- n. 1 unità di personale in convenzione con altro ente per n. 18 ore/settimana – Area degli Istruttori – Profilo Professionale “Istruttore Tecnico”;

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 1 Area Operatori Esperti

così articolati:

n. 1 con profilo professionale di “Collaboratore Professionale Amministrativo”;

così articolati:

n. 1 con profilo professionale “Istruttore Tecnico” in convenzione con altro Ente per n. 18 ore/settimana

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che l’articolo 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dispone che: *“A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere*

dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché 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.”;

Considerato che l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 convertito in Legge 114/2014 e ss.mm. e ii., prevede che “(...) 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. (...)”;

Considerato inoltre che il successivo comma 5-sexies prevede che “Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.”

Rilevato che, pertanto, la capacità assunzionale dell'Unione Montana Alto Canavese per l'anno 2024 è determinata assommando:

- i resti (eventuali) della capacità assunzionale dei 5 anni precedenti, se non integralmente utilizzati;
- la capacità assunzionale di “competenza”, sorgente dalle cessazioni dell'anno precedente;
- la capacità assunzionale aggiuntiva sorgente dalle eventuali cessazioni previste nell'anno corrente, utilizzabile solo da data posteriore all'avvenuta cessazione del personale interessato

Considerato che, alla luce di quanto sopra, la capacità assunzionale dell'Unione montana è determinata come segue:

| | |
|--|-----------|
| TURN-OVER RESIDUO AA.PP. (CESSAZIONI 2018 – 2021) | Euro 0,00 |
| TURN-OVER ANNO PRECEDENTE (CESSAZIONI 2022 NON ANCORA SOSTITUITE) | Euro 0,00 |
| TURN-OVER ANNO CORRENTE (CESSAZIONI PREVISTE, UTILIZZABILE DA DATA CESSAZIONE) | Euro 0,00 |
| TOTALE TURN-OVER DISPONIBILE | Euro 0,00 |
| TOTALE TURN-OVER UTILIZZATO PER LE ASSUNZIONI PREVISTE NEL SEGUITO | Euro 0,00 |
| TOTALE TURN-OVER RESIDUO FINALE | Euro 0,00 |

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per gli anni 2025 e 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006, come segue:

Valore medio di riferimento anno 2008 per comuni sotto i 1.000 abitanti + media triennio 2011-2013 per comune sopra i 1.000 abitanti relativo ai comuni aderenti all'Unione montana: Euro € **1.470.066,54**

Spesa di personale dei comuni aderenti all'Unione montana prevista per l'anno 2025: Euro € 1.355.574,70

Spesa di personale dell'Unione montana prevista per l'anno 2025 al netto delle componenti escluse (*ante modifica della programmazione del personale*):

| | | |
|-----------|-----------|-----------|
| Anno 2025 | Anno 2026 | Anno 2027 |
|-----------|-----------|-----------|

| | | |
|-------------|-------------|-------------|
| € 52.998,41 | € 52.998,41 | € 52.998,41 |
|-------------|-------------|-------------|

Quota disponibile di spesa per l'Unione montana *ante modifica della programmazione del personale*:

| | | |
|-------------|-------------|-------------|
| Anno 2025 | Anno 2026 | Anno 2027 |
| € 61.493,43 | € 61.493,43 | € 61.493,43 |

Maggiore spesa per l'Unione montana prevista con la presente *modifica della programmazione del personale (stipula di una convenzione per utilizzo n. 1 unità di personale di altro Ente per n. 18 ore/settimana dal 15.01.2026)*

| | | |
|-----------|-------------|-------------|
| Anno 2025 | Anno 2026 | Anno 2027 |
| € // | € 16.000,00 | € 16.000,00 |

Spesa di personale dell'Unione montana prevista per l'anno 2025 al netto delle componenti escluse (*post modifica della programmazione del personale*):

| | | |
|-------------|-------------|-------------|
| Anno 2025 | Anno 2026 | Anno 2027 |
| € 52.998,41 | € 68.998,41 | € 68.998,41 |

Quota disponibile di spesa per l'Unione montana *post modifica della programmazione del personale*:

| | | |
|-------------|-------------|-------------|
| Anno 2025 | Anno 2026 | Anno 2027 |
| € 61.493,43 | € 45.493,43 | € 45.493,43 |

a.3) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come sopra indicato.

a.4) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta che l'Unione montana Alto Canavese non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

- **stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

- ANNO 2025: nessuna cessazione prevista per personale a tempo indeterminato
- ANNO 2026: nessuna cessazione prevista per personale a tempo indeterminato
- ANNO 2027: nessuna cessazione prevista per personale a tempo indeterminato

- stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Nell'anno 2025, NON si prevede la cessazione di personale dipendente.

Nell'anno 2025 NON si prevedono assunzioni a tempo indeterminato.

Nell'anno 2026 è prevista la stipula di una convenzione per l'utilizzo di personale di altro Ente per n. 18 ore/settimana

– Area degli Istruttori – Profilo professionale Istruttore Tecnico.

- certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale del 14.10.2025.

Spesa di personale prevista per gli anni 2025/2027:

| | Spesa a carico Unione per personale per "Funzioni sulla montagna" | Contributo Regionale per spesa personale addetto a "Funzioni sulla montagna" | |
|------|---|--|---|
| 2025 | 38.450,00 | € 19.501,59 | La spesa derivante dall' istituzione di n. 1 posto in dotazione organica trova copertura nei trasferimenti che la Regione Piemonte assegnerà a questa Amministrazione ai fini dell' esercizio delle funzioni amministrative di cui all'art. 3, comma 2, lett. c), della Legge Regionale n. 3/2014 ("Funzioni della montagna") trasferite all' Unione Montana Alto Canavese con Deliberazione della Giunta Regionale del 23 giugno 2015, n. 40-1626. |
| 2026 | 38.450,00 | € 19.501,59 | |
| 2027 | 38.450,00 | € 19.501,59 | |

| | SPESA UNIONE PER PERSONALE PROPRIO € | Contributo Regionale per spesa personale addetto a "Funzioni sulla montagna" | SPESA UNIONE PER ASSUNZIONE DIPENDENTI ALTRA P.A. Art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004 € | Quota spesa di personale a carico dei fondi ATO – P.MO. | SPESA UNIONE PER PERSONALE IN CONVENZIONE CON ALTRO ENTE n. 1 unità di personale per n. 18 ore/settimana € |
|------|---|--|---|---|---|
| 2025 | 38.450,00 | € 19.501,59 | 57.300,00 | 23.300,00 | --- |
| 2026 | 38.450,00 | € 19.501,59 | 57.300,00 | 23.300,00 | 16.000,00 |

| | | | | | |
|------|-----------|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 2027 | 38.450,00 | € 19.501,59 | 57.300,00 | 23.300,00 | 16.000,00 |
|------|-----------|-------------|-----------|-----------|-----------|

| BILANCIO 2025/2027 | | | | | |
|--|---|---------------------|---------------------|---------------------|--|
| SPESE DI PERSONALE INCLUSE/ESCLUSE | | | | | |
| (previsione stipula convenzione per utilizzo personale di altro Ente n. 18 ore/settimana dal 15.01.2026) | | | | | |
| MACROAGGREGATO | | 2025 | 2026 | 2027 | |
| 101 | Redditi da lavoro dipendente | 112.850,00 | € 112.850,00 | € 112.850,00 | |
| | Mensa personale dipendente Cap. 140/17/1 | 700,00 | 700,00 | 700,00 | |
| | Trasferimenti al altro Ente | 0,00 | 16.000,00 | 16.000,00 | |
| 102 | Imposte e tasse (IRAP) | 6.936,59 | € 6.936,59 | € 6.936,59 | |
| | Totale al lordo delle spese escluse | € 120.486,59 | € 136.486,59 | € 136.486,59 | |
| | <i>SPESE ESCLUSE:</i> | | | | |
| | Diritti di rogito Segretario Cap. 120/4 | -8.077,55 | -8.077,55 | -8.077,55 | |
| | Oneri su diritti Rogito Cap. 120/7 | -1.922,45 | -1.922,45 | -1.922,45 | |
| | Irap diritti rogito Cap. 180/4/1 | -686,59 | -686,59 | -686,59 | |
| | Rimborso da Regione Ceretto Patrizia con Fondo Montagna | -19.501,59 | -19.501,59 | -19.501,59 | |
| | Quota di personale a carico fondi ATO | -23.300,00 | -23.300,00 | -23.300,00 | |
| | Incentivi progettazione Cap. 560/1/99 | -10.000,00 | -10.000,00 | -10.000,00 | |
| | Cantieri di lavoro 2020 Cap.2760/2/4+2760/3/1 | -4.000,00 | -4.000,00 | -4.000,00 | |
| | TOTALE spese escluse | -€ 67.488,18 | -€ 67.488,18 | -€ 67.488,18 | |
| | Totale spese al netto delle spese escluse | € 52.998,41 | € 68.998,41 | € 68.998,41 | |

Ravvisata la necessità di modificare la Dotazione Organica, prevedendo le unità di personale come dal seguente prospetto:

| N. Unità di personale | VECCHIO INQUADRAMENTO FINO AL 31/03/2023 | | NUOVO INQUADRAMENTO DAL 01/04/2023 | |
|--|---|--|---------------------------------------|---|
| | Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i. | Profilo professionale | Area CCNL 16/11/2022 | Profilo professionale |
| 1 (in servizio) | Categoria "B" Posizione di accesso B.1– B.7 | Collaboratore Professionale Amministrativo | Operatore Esperto | Collaboratore amministrativo |
| 1 per n. 18 ore/settimana | // | // | Istruttore | Istruttore Tecnico in convenzione con altro Ente per n. 18 ore/settimana |

| <i>AREA – Ex-CATEGORIA</i> | <i>PROFILO PROFESSIONALE</i> | <i>NUMERO</i> |
|-------------------------------------|--|---------------------|
| AREA OPERATORI ESPERTI Ex - B. 1 | Collaboratore Professionale Amministrativo | 1 |
| AREA ISTRUTTORI | Istruttore Tecnico | 1 in convenzione |

| | | |
|--|------------------------------|--|
| | | con altro Ente per n. 18 ore/settimana |
| | Totale posti coperti | 1 |
| | Totale posti previsti | 1 +1 in convenzione con altro Ente per n. 18 ore/settimana |

Considerato che NON si ritiene di procedere all'assunzione di nuovo personale nel triennio 2025/2026, ma di stipulare una convenzione con altro Ente per l'utilizzo di n. 1 unità di personale per n. 18 ore a settimana con profilo professionale di "Istruttore Tecnico" – Area Istruttori.

Preso atto, altresì, che i costi del personale in servizio devono essere adeguati alle intervenute modifiche organizzative e alle esigenze gestionali dell'Ente;

Visto il seguente Piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, ove NON sono previste nuove assunzioni ma la stipula di una convenzione con altro Ente per l'utilizzo di personale come sotto indicato:

| ANNO | ASSUNZIONI PREVISTE |
|------|--|
| 2025 | NESSUNA ASSUNZIONE |
| 2026 | Stipula di una convenzione per l'utilizzo di n. 1 unità di personale par-time al 50% (n. 18 ore/settimana) a decorrere dal 15.01.2026 in convenzione con altro Ente della P.A. |
| 2027 | Stipula di una convenzione per l'utilizzo di n. 1 unità di personale par-time al 50% (n. 18 ore/settimana) a decorrere dal 15.01.2026 in convenzione con altro Ente della P.A. |

Rilevato che la quota complessiva per nuove assunzioni, per l'anno 2025, ammonta a complessivi € 0,00;

Rilevato che la quota complessiva per la stipula di una convenzione per utilizzo di personale di altro ente per n. 18 ore/settimana Area degli Istruttori – Profilo Professionale Istruttore Tecnico per l'anno 2026 e seguenti ammonta presuntivamente ad € 16.000,00 annui.

Vista la modifica alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 predisposta sulla base di un'attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Fatto presente che il fabbisogno di personale a tempo indeterminato per l'Ente è stato determinato - per il triennio preso in considerazione, esclusivamente in relazione alle intervenute cessazioni dal servizio, al fine di poter garantire l'efficienza dei servizi obbligatori per legge in essere; ciò in considerazione delle rigide disposizioni vincolistiche poste alle sostituzioni di personale cessato nel corso degli anni scorsi e per le capacità economico-finanziarie dell'Ente;

Dato atto che per “nuove assunzioni” si devono intendere sia quelle effettuate tramite avvio delle procedure selettive concorsuali, sia quelle effettuate tramite scorrimento di graduatorie, in applicazione dell’art. 3, comma 61, della legge nr. 350/2003, delle nuove disposizioni disciplinanti l’utilizzo di tale istituto ai sensi dell’art. 1, comma 147 e segg. della legge nr. 160/2019 e s.m.i. e dell’art. 17, comma 1-bis del D. L. 30.12.2019, nr. 162, convertito nella Legge 28.2.2020, nr. 8, quest’ultimo riguardante l’utilizzo delle graduatorie anche in deroga a quanto stabilito dall’art. 91, comma 4, del D. Lgs. 18.8.2000, nr. 267 e s.m.i.;

Rilevato che:

- il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all’eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
- la Sentenza Consiglio di Stato-Sez.V-n.4072/25.06.2010 ritiene che l’atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze;

| | |
|--|-------------|
| Maggiore spesa prevista per nuove assunzioni: | € |
| Anno 2025 | 0,00 |
| Anno 2026 | 0,00 |
| Anno 2027 | 0,00 |
| Maggiore spesa prevista per la stipula di una convenzione con altro Ente: | € |
| Anno 2025 | 0,00 |
| Anno 2026 | € 16.000,00 |
| Anno 2027 | € 16.000,00 |

Considerato che si confermano le linee fondamentali della programmazione per il triennio 2025-2027 che devono svilupparsi in modo tale da:

- consentire i necessari accrescimenti di responsabilità mediante le procedure di valorizzazione delle professionalità già presenti;
- razionalizzare la struttura con conseguente riqualificazione professionale del personale attualmente in servizio;
- attivare percorsi strategici di razionalizzazione dei servizi attraverso utilizzo variabile di istituti di convenzionamento od associazione di funzioni con Comuni limitrofi;
- favorire comunque il potenziamento di servizi associati, auspicando la disponibilità e la sensibilità degli enti limitrofi;

- tenere presente che le soluzioni non possono transitare da processi di riorganizzazione interna sia per l'assenza di professionalità specifiche al settore di attività, sia per la oggettiva ridotta presenza di organico rispetto ai parametri strutturali e alle funzioni e servizi a carico;

Confermato che nell'ottica dell'ottimizzazione della distribuzione delle risorse umane è stata effettuata una approfondita ricognizione dell'organizzazione degli uffici, tenuto conto e mediante esame sia dei processi associativi in essere e programmati, sia della pianificazione pluriennale delle attività e della performance, sia avuto riguardo alle esigenze funzionali e di sostenibilità finanziaria, nonché della situazione organizzativa dell'Ente in ordine ad eventuali situazioni di eccedenza, che è mutata in senso negativo per effetto di una ulteriore erosione delle risorse umane, talché si conferma l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Precisato che:

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica il fabbisogno del personale dell'Ente, fornendo altresì, indicazioni di massima circa la modalità cui realizzare la copertura degli organici prevista, garantendo complessivamente un adeguato accesso dall'esterno, configurandosi come atto propedeutico autorizzatorio per le procedure di assunzione;
- il presente programma di assunzione è suscettibile di variazioni, integrazioni, limitazioni in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze;

Evidenziato che i fabbisogni del personale necessari all'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, sono definiti in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Richiamato, inoltre, l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, modificato con la Legge 183/2011 e, per ultimo, l'art. 4 ter c. 12 della L. 44/2012, che fissa un limite di spesa annuo nei limiti della spesa sostenuta nell'esercizio 2009, relativamente all'acquisizione di personale a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibili;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modificazioni;

Visto il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni;

Visto il vigente regolamento degli uffici e dei servizi;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

Visto il D.P.C.M. 17 marzo 2020;

Vista la circolare per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e del Ministero dell'Interno in data 08.06.2020;

Richiamato l'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il D.P.R. 24.06.2022, nr 81, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30.6.2022, di approvazione del Regolamento di individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Visto il D.M. 30.06.2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il quale definisce i contenuti e le modalità redazionali del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Considerato che dovrà essere acquisito il parere dell'Organo di Revisione Economico-Finanziaria, con il quale si accerta la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

Rilevato che sul presente provvedimento dovrà essere espletata la procedura di informazione sindacale, rispettivamente alle R.S.U. aziendali e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16.11.2022;

Considerato che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO);

si dà atto

- 1) che, in base alle risultanze della ricognizione di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, al momento, non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
- 2) di approvare la dotazione organica dell'Ente ritenuta coerente con la programmazione strategica e le esigenze funzionali dell'Ente, nonché alle previsioni di sviluppo future, realizzabili compatibilmente con le risorse disponibili ed i vincoli di legge, come qui di seguito riportato:

| <i>AREA – Ex-CATEGORIA</i> | <i>PROFILO PROFESSIONALE</i> | <i>NUMERO</i> |
|------------------------------------|--|--|
| AREA OPERATORI ESPERTI Ex- B. 1 | Collaboratore Professionale Amministrativo | 1 |
| AREA OPERATORI ESPERTI Ex- C | Istruttore Tecnico | n. 1 posto par-time al 50% (n. 18 ore/settimana) in convenzione con altro Ente |
| | <i>Totale posti coperti</i> | 1 |
| | <i>Totale posti previsti</i> | 1 + n. 1 posto par-time al 50% (n. 18 ore/settimana) in convenzione con altro Ente |
| | <i>Totale posti vacanti</i> | n. 1 posto par-time al 50% (n. 18 ore/settimana) in convenzione con altro Ente |

- 3) Di modificare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2026-2027 ed il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2025 come segue:

| ANNO | ASSUNZIONI PREVISTE |
|-------------|----------------------------|
| 2025 | NESSUNA ASSUNZIONE |

| | |
|------|--|
| 2026 | Stipula di una convenzione con altro Ente per utilizzo n. 1 unità di personale 50% (18 ore settimana) con altro Ente a decorrere dal 15.01.2026 |
| 2027 | NESSUNA ASSUNZIONE Stipula di una convenzione con altro Ente per utilizzo n. 1 unità di personale 50% (18 ore settimana) con altro Ente |

- 4) di dare atto che ove intervengano esigenze di natura temporanea ed eccezionale, l'Amministrazione si riserva di ricorrere all'utilizzo di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (pieno o parziale), di lavoro interinale, di forme di lavoro flessibile, di contratti di formazione e lavoro, di collaborazione coordinate e continuative od occasionali o di lavoro occasionale per la temporanea copertura di posti vacanti per assenze a vario titolo del personale di ruolo o per esigenze straordinarie di servizio tenuto comunque conto del limite di spesa pari alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito in L. 30.7.2010 n. 122, e successivamente modificato dall'art. 4 comma 102 lett. a) e b), L. 12 novembre 2011, n. 183;
- 5) che la previsione della spesa di personale relativa all'anno 2025 e nel triennio 2025/2027, consente il rispetto dei vincoli di spesa;
- 6) di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze di organico od opportunità tali da determinare mutazioni che rendano più flessibile il quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione.
- 7) di autorizzare sin d'ora l'uso delle graduatorie di altri Enti per l'assunzione a tempo indeterminato e l'uso delle graduatorie dei concorsi, sia interne all'Ente sia di altri Enti, anche per l'eventuale assunzione a tempo determinato;
- 8) di dare atto che per i posti per i quali è prevista la copertura con procedura selettiva concorsuale, scorrimento graduatoria devono essere preventivamente espletate le procedure di mobilità di cui all'art. 34-bis del D. Lgs. nr. 165/2001 e smi;
- 9) di definire le materie e le prove d'esame per l'espletamento dei concorsi e delle selezioni pubbliche in sede di approvazione Bando di concorso, ai sensi della normativa vigente in materia.
- 10) di dare atto che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del DUP e del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO).
- 11) di trasmettere il contenuto del presente provvedimento alle RSU e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi dell'art.4 del CCNL 16.11.2022, informate preventivamente del contenuto del presente provvedimento.
- 12) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

- 13) di dare atto che la copertura finanziaria sarà assicurata dagli stanziamenti relativi previste nelle rispettive missioni e programmi del Bilancio di previsione 2025/2027 annualità 2026 e seguenti.
- 14) di pubblicare la presente modifica alla Sotto Sezione - Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027 in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.

In tal senso si ricorda la sentenza del Consiglio di Stato-Sez.V-n.4072/25.06.2010 secondo la quale l'atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze.

Per l'anno 2025 al fine di garantire le figure professionali minime ed indispensabili per il corretto funzionamento di questo Ente si è provveduto ad effettuare l'assunzione del seguente personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004:

- Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 61 del 24.12.2024 avente ad oggetto: "Utilizzo dipendente di altro Comune Dott.ssa Laura BARTOLIO ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004 per il periodo dal 01.01.2025 al 31.12.2025 - Impegno di spesa";
- Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 5 del 15.01.2025 avente ad oggetto: "Utilizzo dipendente di altra Amministrazione Pubblica al di fuori dell'orario di servizio ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge 311/2004. Geom. TOMASSINI Roberta presso il Settore Lavori Pubblici e Manutentivi dal 15.01.2025 al 31.12.2025. Impegno di spesa.";
- Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 7 del 20.01.2025 avente ad oggetto: "Utilizzo dipendente di altra pubblica amministrazione Dr.ssa Laura BATTUELLO ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004 periodo dal 20.01.2025 al 31.12.2025 - Impegno di spesa";
- Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 53 del 01.10.2025 avente ad oggetto: "Utilizzo dipendente di altra pubblica amministrazione Geom. Tomassini Roberta ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004 periodo dal 01.10.2025 al 31.12.2025 - Impegno di spesa";
