

### **Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

#### **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.165/2001, con esito negativo.

#### **Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere:**

Condizioni ulteriori per procedere alle assunzioni programmate:

- il rispetto del saldo di finanza pubblica ai fini del pareggio di bilancio, ai sensi dell'art.1/commi 463 e seguenti della Legge 232/2006, e ciò sia in termini consuntivi con riferimento all'anno precedente, sia in termini programmatici sul triennio in corso;
- approvazione nei termini di Legge del Bilancio di Previsione, del Rendiconto di gestione e del Bilancio consolidato e successivo invio alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), ai sensi dell'art.9/comma 1-quinquies, del D.L. 24 giugno 2016 n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016 n. 160;
- certificazione dei crediti di cui all'art.9/comma 3-bis, del D.L. 29 novembre 2008 n.185, convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2009 n. 2 e successive modifiche ed integrazioni;
- assenza di situazione strutturalmente deficitaria di cui all'art. 242 del C.D. TUEL (D.lgs. n.267/2000) e pertanto non essere Ente soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni del personale;

RICORDATO sul punto che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "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.”;

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22/comma 1 del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- il Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”.
- a decorrere dall’anno 2019, ai sensi dell’art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014 n. 90, introdotto dall’art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, 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.
- a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019 (30 marzo 2019) 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 della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

VISTO l’art.33/comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita” (Decreto-legge 30 aprile 2019 n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo viene di seguito riportato:

*“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. (...omissis...);*

DATO ATTO che, con apposito Decreto Governativo, sono stati stabiliti i valori soglia - in vigore dal 20 aprile 2020 e che - pertanto - prima di procedere alle assunzioni in applicazione della nuova norma di cui all'art. 33/comma 2 del d.l. 34/2019 verranno verificate le capacità assunzionali dell'Ente;

PREMESSO, altresì, che:

- i Comuni di Canneto Pavese (PV), Castana (PV) e Montescano (PV) svolgono, fin dal 21 settembre 2001, l'esercizio associato di funzioni e servizi attraverso l'Unione di Comuni Lombarda Prima Collina (PV);
- con deliberazione del Consiglio dell'Unione 28 giugno 2010, n. 15 è stato approvato il nuovo statuto dell'Unione di Comuni Lombarda Prima Collina;
- con deliberazioni di Consiglio 30 ottobre 2015 n. 25, del Comune di Canneto Pavese, 29 ottobre 2015 n.23, del Comune di Castana e 29 ottobre 2015, n. 35, del Comune di Montescano sono state, da ultimo, approvate le modifiche allo statuto dell'Unione di Comuni Lombarda Prima Collina, nel suo complesso;
- con deliberazione dell'Assemblea dell'Unione 30 ottobre 2015, n. 20, sono state definitivamente approvate modifiche al nuovo statuto dell'Unione di Comuni Lombarda Prima Collina;
- l'art. 6 dello Statuto dell'Unione, al primo comma, stabilisce come "Il trasferimento delle competenze, ivi comprese quelle di cui al precedente art. 5, deliberato dai comuni si perfezionerà mediante una deliberazione da parte del Consiglio dell'Unione e dalla quale, anche con rinvio alle eventuali soluzioni transitorie previste dagli atti comunali, emergano le condizioni organizzative e finanziarie idonee per evitare che nella successione della titolarità dei rapporti possa determinarsi ogni forma di pregiudizio alla continuità delle prestazioni e/o dei servizi che ne derivano. La deliberazione dei Consigli comunali di trasferimento delle competenze all'Unione contiene l'individuazione dei beni mobili e immobili e del personale che s'intendono attribuire all'Unione per l'esercizio associato della funzione".
- con deliberazione dell'Assemblea dell'Unione 21 dicembre 2015, n. 27, si è recepito il trasferimento di tutti i servizi, tutte le competenze e l'intera dotazione organica, per gestire tutte le attività e tutte le funzioni correlate, all'Unione di Comuni Lombarda Prima Collina da parte dei Comuni di Canneto Pavese (PV), Castana (PV) e Montescano (PV);

CONSIDERATO che l'Unione è, a tutti gli effetti, un ente locale dotato di propria personalità giuridica e, in quanto tale, opera in modo autonomo assumendo le obbligazioni derivanti dalle attività ad essa trasferite dai Comuni aderenti, compresa l'assunzione del personale che i trasferimenti esigono;

RICHIAMATO l'art. 32 D. Lgs 267/2000 il quale stabilisce che: "(...) L'unione di comuni è l'ente locale costituito da due o più comuni, di norma contermini, finalizzato all'esercizio associato di funzioni e servizi. (...) 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 (...)*”;

VISTA la legge 23 dicembre 2014 n.190 che, all’art. 1 comma 450 lettera b), ha previsto come - dopo il comma 31 *quater* dell’art.14 del decreto legge n.78/2010 - sia inserito il seguente: “31-*quinquies*. *Nell’ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l’invarianza della spesa complessivamente considerata*”;

PRESO ATTO che:

- la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia, con Parere n. 457/2015/PAR del 15 dicembre 2015 ha affermato: “*In linea generale con riferimento alla disciplina sulla spesa per il personale e, più nello specifico, con riferimento alla disciplina sulla contrattazione decentrata, si deve affermare che i vincoli di finanza pubblica non possono subire deroghe soggettive e, quindi, detti vincoli si applicano anche alle unioni di comuni; ne consegue che il contenimento dei costi per la contrattazione decentrata del personale dei comuni deve essere valutato in termini sostanziali. In altri termini, il rispetto dei limiti finanziari fissati per la contrattazione decentrata deve essere valutato complessivamente sommando gli spazi che fanno a capo a ciascun comune per il personale trasferito all’unione*”;
- sempre in materia di spesa per il personale dei Comuni che aderiscono all’Unione e dell’Unione medesima e del meccanismo della compensazione delle eventuali maggiori spese di personale, introdotto dall’art.14, comma 31-*quinquies* del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, introdotto dall’art. 1/comma 450, legge n. 190 del 2014, la Sezione regionale di controllo per la Lombardia, con parere n. 173/2015/PAR del 28 aprile 2015 e parere n. 6/2016/PAR del 20 gennaio 2016, ha precisato e successivamente ribadito che “*nella convenzione sia predisposta una regolamentazione delle diverse funzioni associate tale da garantire le predette forme di compensazione, escludendo in ogni caso qualsiasi aumento della spesa per il personale che rimane soggetta ai vincoli stabiliti dalle disposizioni di coordinamento della finanza pubblica. Alla luce delle predette considerazioni, da cui emerge la finalità della disposizione in esame, si deve quindi ritenere che la compensazione possa legittimamente operare nell’ipotesi di associazione di più funzioni che la legge impone obbligatoriamente ai comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti*”;
- con successivo Parere n. 8/2016/PAR del 20 gennaio 2016, la Sezione ha aggiunto che: “*Resta fermo che, attesa la cogenza dei vincoli di finanza pubblica, il contenimento dei costi imposti da detti vincoli dovrà essere valutato in termini sostanziali e complessivamente sommando gli spazi che fanno a capo a ciascun comune.*”;
- anche la Sezione regionale di controllo per la Regione Sardegna, con parere n. 18/2014/PAR del 10 aprile 2014 e parere n. 18/2015/PAR del 12 Febbraio 2015, confermando l’orientamento della Sezione delle Autonomie che “*in sede applicativa della normativa vincolistica sulla spesa di personale e sulla sua evoluzione negli enti locali, si deve pervenire ad assicurarne una sostanziale effettività*” ha osservato che “*ai fini dell’applicazione dell’art.1 comma 557 legge 296/2006 (...) la spesa per il personale cosiddetto “in prestito” all’Unione (ovvero non trasferito formalmente) resta interamente a carico del Comune. Agli stessi effetti, il Comune deve, invece, conteggiare pro-quota, la quota parte della spesa sostenuta per il personale trasferito dal Comune all’Unione, e – in coerenza con gli stessi criteri - di quello eventualmente autonomamente assunto dall’Unione*” e che “*dal computo come sopra effettuato, si ricava che la quota parte della spesa sostenuta per il personale trasferito all’Unione si aggiunge alla spesa di personale del Comune. Tale spesa complessiva dovrà essere valutata ai fini della sua incidenza nell’ambito della spesa corrente per le diverse finalità contemplate dall’art. 76, comma 7 del D.L. 112/2008*”;
- la Sezione regionale di controllo per la Lombardia, con parere n. 313/2015/PAR del 24 settembre 2015, ha ritenuto che “*gli enti costituenti l’Unione possono utilizzare gli eventuali spazi*

assunzionali a disposizione, anche per consentire assunzioni direttamente da parte dell'Unione. (...) Resta naturalmente fermo che mirando la costituzione dell'Unione a conseguire un effettivo risparmio e non un incremento elusivo dei limiti posti ai singoli soggetti costitutori (...) 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, considerando naturalmente, come più volte evidenziato, l'aggregato complessivo Unione e dei singoli Comuni che la costituiscono”;

CONSIDERATO INOLTRE che – ex Sentenza Corte dei Conti Sezione Lombardia N. 124/2013 - “ (...) in termini generali, per quanto concerne le modalità di computo delle spese di personale delle Unioni di Comuni, la giurisprudenza contabile ha da tempo valorizzato una considerazione sostanziale, secondo la quale la disciplina vincolistica in tale materia non può incidere solo per il personale alle dirette dipendenze dell'Ente, ma anche per quello che svolge la propria attività al di fuori dello stesso e, comunque, per tutte le forme di esternalizzazione. Ciò significa che l'Amministrazione al fine di rendere correttamente le certificazioni e attestazioni relative al rispetto dei parametri di spesa per il personale previste dalla vigente normativa, dovrà conteggiare la quota parte di spesa personale sostenuta dall'Unione che sia riferibile al Comune stesso (...) Allo scopo dovrà reperire ed adottare idonei criteri per determinare la misura della spesa di personale propria dell'Unione che sia riferibile pro quota al Comune (Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 8/2011). (...) Le norme vincolistiche in materia di spesa personale prendono a riferimento – continua la Corte dei Conti Lombardia – la spesa non già della forma associativa in quanto Entità autonoma, ma quella del singolo Ente a cui si somma la quota parte riferita all'Unione. Il vincolo è quello riferito alla normativa specifica del singolo Comune, di volta in volta applicabile in funzione della soglia dimensionale. Tale criterio, sommando la spesa del personale dell'Ente e la quota parte di spesa dell'Unione, riferita all'Ente, ha il duplice pregio, sia pur in un'ottica sostanziale, di far emergere la spesa nella sua integralità, e di vanificare eventuali operazioni di esternalizzazione con finalità elusive dei limiti stabiliti per legge (...)”;

RICORDATO che, per il monitoraggio dei vincoli, la Sezione Autonomie della Corte dei Conti con delibera N. 8/2011 aveva sancito un metodo concreto “(...) il contenimento dei costi del personale dei Comuni deve essere valutato sotto il profilo sostanziale, sommando alla spesa di personale propria la quota parte di quella sostenuta dall'Unione dei Comuni (...)”;

DATO ATTO che - nelle more dell'individuazione/definizione di nuovi criteri di riparto della spesa personale tra gli Enti aderenti all'Unione - il criterio da utilizzare non può che essere quello di cui alla delibera N.8/2011 della Corte dei Conti Sezione Autonomie sopra citata stabilendo come rapporti per determinare la misura della spesa di personale propria dell'Unione che sia riferibile pro quota al Comune i rapporti storicamente utilizzati, ossia 49% Canneto Pavese, 34% Castana e 17% Montescano;

DATO ATTO, pertanto, che:

- alla luce delle considerazioni giurisprudenziali di cui sopra, in capo all'Unione “(...) grava un obbligo di cooperazione affinché i limiti di spesa del personale siano rispettati da parte degli Enti associati (...)” (in tal senso corte dei conti Lombardia N. 124/2013);
- l'Unione prima di procedere all'assunzione di unità di personale dovrà verificare le ricadute delle stesse c/o Enti aderenti;

EVIDENZIATO che:

- la struttura organizzativa dell'Ente si articola nelle strutture stabilite dalla deliberazione della Giunta n. 14 del 09/04/2016 (esecutiva) con cui è stato stabilito l'assetto dei servizi dell'Ente:

- al 1° gennaio 2024 il personale in servizio è composto da 13 unità, tutte con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di cui n.3 a tempo parziale;

RILEVATO che - nell'organico di questo Ente - non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, e ciò in relazione alle esigenze funzionali/operative dell'Ente stesso, ai sensi dell'art. 33/ comma 2 del D.lgs. 165/2001;

RITENUTO, pertanto, opportuno calcolare la spesa di personale dell'Unione da considerare quale parametro di riferimento ai sensi del comma 562 della L. 296/2006 e secondo quanto riportato precedentemente, sommando le spese di personale dei Comuni e dell'Unione relativamente ai rispettivi limiti stabiliti dalla vigente legislazione ossia il rispetto della spesa sostenuta nell'anno 2008 per l'Unione e i Comuni di Castana e Montescano, la media delle spese di personale 2011/2013 per il Comune di Canneto Pavese e confrontare la spesa prevista per il triennio 2024/2026 dall'Unione che ha acquisito tutto il personale dei Comuni;

RISCONTRATONE il pieno rispetto per quanto di cui al punto precedente;

RITENUTO, inoltre, calcolare la spesa di personale di ciascun Comune da considerare quale parametro di riferimento, ai sensi dei commi 557 e 562 della L. 296/2006 e secondo quanto riportato precedentemente, sommando alla spesa del Comune la spesa di personale propria dell'Unione che sia riferibile pro quota al Comune avendo come riferimento i rapporti storicamente utilizzati ovvero 49% Canneto Pavese, 34% Castana e 17% Montescano e verificati, all'uopo, i prospetti elaborati dal responsabile del Servizio Finanziario;

RISCONTRATO - come già precedentemente indicato - che tutte le unità di personale che erano alle dipendenze dei Comuni costituenti l'Unione sono state trasferite all'Unione con decorrenza 01/01/2016 e 01/01/2018 e dato atto (tuttavia) che la spesa per il Segretario Comunale dei tre Comuni costituenti l'Unione e della stessa Unione non può essere assunta da parte dell'Unione in quanto la nomina (e la conseguente retribuzione) è in capo al Comune (che la può esercitare in convenzione con altri enti ove anche la funzione relativa alla segreteria comunale è gestita attraverso convenzione) ma non, in ogni caso, all'Unione che, in base alla L.56/2014, si avvale di un Segretario scelto tra quelli dei Comuni che la costituiscono senza maggiori oneri per la finanza pubblica;

DATO ATTO pertanto che, dal 01/01/2018, è rimasta in capo ai Comuni la sola spesa per il Segretario del Comune (e dell'Unione);

DATO ATTO altresì che, a decorrere dalla primavera dell'anno 2022, per l'Unione ed i Comuni costituenti la medesima è stata attivata una nuova convenzione (ricomprensiva anche il comune di Portalbera) per il servizio di segreteria comunale la quale prevede quale Ente capofila il Comune di Arena Po - a cui il Comuni di Canneto Pavese, Castana e Montescano rimborseranno le rispettive quote parte;

CALCOLATA la spesa di personale prevista per il 2024 ed anni successivi dei Comuni costituenti l'Unione, come da prospetti elaborati dal responsabile del Servizio Finanziario;

VERIFICATO il rispetto del limite di spesa in rapporto ai parametri di riferimento, ai sensi dei commi 557 e 562 della L. 296/2006 e secondo quanto riportato precedentemente;

DATO ATTO che si è sommato alla spesa di ciascun Comune la spesa di personale propria dell'Unione la quale sia riferibile pro quota al Comune utilizzando le percentuali fissate per accordi politici nella misura del 49% Canneto Pavese, 34% Castana e 17% Montescano;

VISTA la relazione del Responsabile del Servizio Finanziario, allegata alla deliberazione di Giunta n.6 in data 7/3/022 (esecutiva) ad oggetto " **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP); REVISIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDEnze DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. PROVVEDIMENTI** (corredata del parere del Revisore dei Conti ed esecutiva ai sensi di legge), dalla quale - ai fini del contenimento della spesa per il personale e dei restanti vincoli normativi in materia di assunzione - si evince che:

- la spesa complessiva del personale dell'Unione, per gli anni 2022/23/24, non superava quella complessivamente sostenuta ed elaborata sommando le spese di personale dei Comuni e dell'Unione relativamente ai rispettivi limiti stabiliti dalla legge ossia il rispetto della spesa sostenuta nell'anno 2008 per l'Unione ed i Comuni di Castana e Montescano (enti con popolazione residente inferiore a 1000 abitanti), e nemmeno la media delle spese di personale per il triennio 2011/2013 per il Comune di Canneto Pavese (ente con popolazione residente superiore a 1000 abitanti)
- la spesa complessiva del personale per gli anni 2022/2023/2024 di ciascun Comune non superava quella complessivamente sostenuta ed elaborata sommando alla spesa del Comune la spesa di personale propria dell'Unione che sia riferibile pro quota al Comune avendo come riferimento i rapporti storicamente utilizzati ovvero 49% Canneto Pavese, 34% Castana e 17% Montescano relativamente ai rispettivi limiti stabiliti dalla vigente legislazione;

Dato atto che, già per l'anno 2023, il suddetto Piano triennale non venne redatto stante il fatto che (a norma di legge) la programmazione del personale costituì parte integrante del PIAO 2023/2025, con avvenuta acquisizione del parere del Revisore dei Conti

PRESO ATTO che pertanto questa Amministrazione, con riferimento alle proprie esigenze organizzative, intese - per il triennio 2023/2025 - programmare il proprio fabbisogno di personale, come di seguito meglio riportato:

#### **ANNO 2023**

L'Amministrazione (previa verifica della capacità assunzionale normativamente prevista e compatibilmente con la normativa vigente in materia di assunzioni di personale nella Pubblica Amministrazione) ritiene di

- addivenire alla sostituzione dei dipendenti che hanno lasciato il servizio nel corso dell'anno 2022 o nel corso del 2023, ivi compresi quelli che hanno usufruito della aspettativa normativamente prevista per i vincitori di concorso in altri enti e segnatamente n.1 unità inquadrata in Categoria C (a tempo parziale) e n.1 unità in Categoria D (a tempo pieno), stabilendo - in "sostituzione" di quest'ultima - assunzione di n.1 dipendente inquadrato in Categoria C
- addivenire alla sostituzione di una dipendente inquadrata in cat.D, che verrà collocata a riposo per pensionamento nel corso dell'anno 2023 (e segnatamente nell'agosto del suddetto anno), con n.1 unità di personale pure inquadrata in Categoria D; qualora si determinassero particolari "difficoltà di bilancio" e/o fosse possibile procedere a razionalizzazioni della complessiva struttura dell'ente, assunzione di n.1 dipendente inquadrato in Categoria C.

#### **ANNO 2024**

L'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e con le disponibilità di bilancio e con la normativa nel tempo vigente in materia di assunzioni di personale nella Pubblica Amministrazione.

#### **ANNO 2025**

L'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e con le disponibilità di bilancio e con la normativa nel tempo vigente in materia di assunzioni di personale nella Pubblica Amministrazione.

Atteso poi che quanto indicato nel precedente periodo del presente atto è pienamente attuale e confermabile alla data odierna in quanto, nel corso del 2023:

- n.2 dipendenti (inquadrate in ex categoria D) hanno lasciato il servizio (e n.2 dipendenti - pure inquadrate in ex categoria D - hanno lasciato il servizio nel corso del 2022)
- si è provveduto, con decorrenza 1/11/2023, alla assunzione di solo n.1 dipendente (di cat. D) in loro sostituzione
- conseguentemente, la spesa inerente il personale – tra il 2022 ed il 2023 nonché tra il 2023 ed il “previsionale” 2024 - si è ridotta, ragion per cui le considerazioni formalizzate nella citata delibera 6-022 sono pienamente valide e confermate

PRESO ATTO che pertanto questa Amministrazione, il cui mandato è “in scadenza”, con riferimento alle proprie esigenze organizzative, intende - per il triennio 2024/2026 - programmare il proprio fabbisogno di personale, come di seguito meglio riportato:

#### **ANNO 2024**

L'Amministrazione (previa verifica della capacità assunzionale normativamente prevista e compatibilmente con la normativa vigente in materia di assunzioni di personale nella Pubblica Amministrazione) ritiene di

- addivenire alla sostituzione dei dipendenti che hanno lasciato il servizio nel corso del 2023, ossia n.1 unità in ex Categoria D (a tempo pieno ed indeterminato), stabilendo – in “sostituzione” di quest'ultima - assunzione di n.1 dipendente pure inquadrato in ex Categoria D
- addivenire alla sostituzione dei dipendenti che eventualmente lasceranno il servizio nel corso del 2024
- ADDIVENIRE AL CONFERIMENTO di incarichi (c.d. “di eccedenza”) ai sensi art. 557/c.1 legge 311/2004 oppure “condivisi” con altre amministrazioni (previa autorizzazione di queste), onde sopperire ad eventuali (anche sopravvenute) carenze di organico oppure a particolari situazioni di necessità, come peraltro avvenuto nel corso dell'anno 2022 (spesa effettuata euro 700,40 oltre ad IRAP ed oneri vari) e 2023 (spesa effettuata euro 920,00 oltre ad IRAP ed oneri vari). In tal senso è prevedibile il ricorso a tale “Istituto” in relazione alla attuale assenza di personale addetto alle attività finanziarie/di ragioneria)

#### **ANNO 2025**

L'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni nel periodo di riferimento – tenuto conto della scadenza elettorale della primavera 2024

#### **ANNO 2026**

L'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni nel periodo di riferimento – tenuto conto della scadenza elettorale della primavera 2024

PRECISATO che il presente programma di assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla 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;

VISTO IL SOTTO ALLEGATO “PROSPETTO DELLA SPESA” DEL PERSONALE DEL TRIENNIO 2024/2026 CON “TABELLE DI CONFRONTO” e dato atto che, con riguardo ai parametri di riferimento si ha la seguente situazione:

Ente	CANNETO PAVESE (media 2011/2013)	CASTANA (2008)	MONTESCANO (2008)	UNIONE (2008)	TOTALE
spesa intervento 01	356.763,81 €	115.171,18 €	88.492,88 €	37.893,40 €	598.321,27 €
spese incluse nell'int.03	240,00 €	190,00 €	211,81 €		641,81 €
Irapp	23.649,54 €	7.730,90 €	127,50 €	2.611,19 €	34.119,13 €
altre spese incluse	6.091,60 €	49.202,04 €	27.114,03 €	83.727,28 €	166.134,95 €
<b>Totale spese di personale</b>	<b>386.744,95 €</b>	<b>172.294,12 €</b>	<b>115.946,22 €</b>	<b>124.231,87 €</b>	<b>799.217,16 €</b>
spese escluse	141.937,66 €	44.582,20 €	25.912,65 €	9.577,22 €	222.009,73 €
<b>Spese soggette al limite (c. 557 o 562)</b>	<b>244.807,29 €</b>	<b>127.711,92 €</b>	<b>90.033,57 €</b>	<b>114.654,65 €</b>	<b>577.207,43 €</b>
quota parte spese unione	56.180,78 €	38.982,58 €	19.491,29 €		
da calcolare 2011/2013	300.988,07 €	166.694,50 €	109.524,86 €		577.207,43 €
<b>Ente 2024</b>	<b>UNIONE</b>	<b>CANNETO PAVESE</b>	<b>CASTANA</b>	<b>MONTESCANO</b>	<b>TOTALE</b>
spesa intervento 01 e oneri contrattuali	552.480,22 €	1.877,00 €	1.877,00 €	1.877,00 €	558.111,22 €
spese incluse nell'int.03	2.300,00 €				2.300,00 €
Irapp	36.090,98 €	123,00 €	123,00 €	123,00 €	36.459,98 €
altre spese incluse	0,00 €	299.893,00 €	172.432,00 €	116.138,00 €	588.463,00 €
<b>Totale spese di personale</b>	<b>590.871,20 €</b>	<b>301.893,00 €</b>	<b>174.432,00 €</b>	<b>118.138,00 €</b>	<b>1.185.334,20 €</b>
spese escluse	575.801,47 €	41.785,98 €	21.928,22 €	15.025,01 €	654.540,68 €
<b>Spese soggette al limite (c. 562)</b>	<b>15.069,73 €</b>	<b>260.107,02 €</b>	<b>152.503,78 €</b>	<b>103.112,99 €</b>	<b>530.793,52 €</b>
quota parte spese unione		7.384,17 €	5.123,71 €	2.561,85 €	
		267.491,19 €	157.627,49 €	105.674,84 €	530.793,52 €
<b>Ente 2025</b>	<b>UNIONE</b>	<b>CANNETO PAVESE</b>	<b>CASTANA</b>	<b>MONTESCANO</b>	<b>TOTALE</b>
spesa intervento 01 e oneri contrattuali	552.480,22 €	1.877,00 €	1.877,00 €	1.877,00 €	558.111,22 €
spese incluse nell'int.03	2.300,00 €				2.300,00 €
Irapp	36.090,98 €	123,00 €	123,00 €	123,00 €	36.459,98 €
altre spese incluse	0,00 €	299.893,00 €	172.432,00 €	116.138,00 €	588.463,00 €
<b>Totale spese di personale</b>	<b>590.871,20 €</b>	<b>301.893,00 €</b>	<b>174.432,00 €</b>	<b>118.138,00 €</b>	<b>1.185.334,20 €</b>
spese escluse	575.801,47 €	41.785,98 €	21.928,22 €	15.025,01 €	654.540,68 €
<b>Spese soggette al limite (c. 562)</b>	<b>15.069,73 €</b>	<b>260.107,02 €</b>	<b>152.503,78 €</b>	<b>103.112,99 €</b>	<b>530.793,52 €</b>
quota parte spese unione		7.384,17 €	5.123,71 €	2.561,85 €	
		267.491,19 €	157.627,49 €	105.674,84 €	530.793,52 €
<b>Ente 2026</b>	<b>UNIONE</b>	<b>CANNETO PAVESE</b>	<b>CASTANA</b>	<b>MONTESCANO</b>	<b>TOTALE</b>
spesa intervento 01 e oneri contrattuali	549.480,22 €	1.877,00 €	1.877,00 €	1.877,00 €	559.412,36 €
spese incluse nell'int.03	2.300,00 €				2.300,00 €
Irapp	36.090,98 €	123,00 €	123,00 €	123,00 €	36.480,98 €
altre spese incluse	0,00 €	299.893,00 €	172.432,00 €	116.138,00 €	589.787,00 €
<b>Totale spese di personale</b>	<b>587.871,20 €</b>	<b>301.893,00 €</b>	<b>174.432,00 €</b>	<b>118.138,00 €</b>	<b>1.187.980,34 €</b>
spese escluse	575.801,47 €	41.785,98 €	21.928,22 €	15.025,01 €	645.864,68 €
<b>Spese soggette al limite (c. 562)</b>	<b>12.069,73 €</b>	<b>260.107,02 €</b>	<b>152.503,78 €</b>	<b>103.112,99 €</b>	<b>527.793,52 €</b>
quota parte spese unione		5.914,17 €	4.103,71 €	2.051,85 €	
		266.021,19 €	156.607,49 €	105.164,84 €	527.793,52 €

CONSIDERATO comunque che l'ente “Unione di Comuni Lombarda Prima Collina” non è in condizioni di dissesto finanziario e non versa in situazioni di deficit strutturale;