



Unione dei Comuni Media Valle del Serchio

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026

PREMESSA

L'Unione Media Valle del Serchio è tra gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, di conseguenza le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Il valore di riferimento dell'anno 2008 per l'Unione Media Valle del Serchio, considerate le componenti escluse, è pari a **€ 408.471,29**. Negli enti già non soggetti al patto occorre, pertanto, assumere come tetto invalicabile la spesa del personale del 2008, il cui rispetto costituisce oggi l'unica condizione per poter dare corso ad assunzioni di personale. Inoltre, la legge di stabilità 2016 consente agli enti non soggetti al patto di stabilità di utilizzare le capacità assunzionali derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, nonché di utilizzare il 100% dei risparmi di spesa derivanti da tali cessazioni.

Occorre precisare che l'Unione Media Valle del Serchio si avvale per l'attuazione di vari interventi sul territorio anche di personale dipendente con qualifica di operaio forestale. Le assunzioni di questi ultimi dipendenti non rientrano nel piano triennale del fabbisogno di personale adottato dall'Ente, in quanto gli stessi sono assoggettati a differente contratto di lavoro (Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria) e la relativa spesa non è codificata come spesa di personale.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Visti:

- il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Unione Media Valle del Serchio, approvato con delibera n. 151 del 25.10.2013, successivamente integrato con delibera di Giunta n. 191 del 28.12.2017;
- l'art. 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 133/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP – Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- l'art. 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- l'art. 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli schemi attuativi del PIAO);
- l'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (capacità assunzionali);
- la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 4/2021, recante "disciplina applicabile alle Unioni di Comuni in materia di facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato";
- l'art. 32, comma 5, del d.lgs. 267/2000;
- l'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006, modificato dall'art. 3, comma 120, legge n.

244 del 2007, poi dall'art. 14, comma 10, legge n. 122 del 2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11, legge n. 44 del 2012, che recita: *“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008”*;

- le 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;
- l'art. 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- Il decreto Milleproroghe 2020 (d.l. 162/2019) il quale ha aggiunto il seguente comma: *“1-bis. Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.”*.

SITUAZIONE ENTE

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 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;
- l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, come da delibera di Giunta n. 2 del 10/01/2024 con la quale si è dato atto che l'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
- nell'anno 2023, l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto all'anno 2008, e che tale rispetto viene garantito anche per il triennio 2024-2026 nei valori delle previsioni di bilancio approvate, come da dettagli evidenziati a seguire;
- ai fini delle c.d. assunzioni obbligatorie, questo Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999.

Si attesta che l'Unione Media Valle del Serchio non soggiace al divieto assoluto di procedere

all'assunzione di personale.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023

TOTALE: n. **24** unità di personale

di cui:

n. 22 a tempo indeterminato

n. 2 a tempo determinato

n. 22 a tempo pieno

n. 2 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/PROFILO PROFESSIONALE

n. 6 area Funzionari ed Elevata Qualificazione

così articolate:

n. 3 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile

n. 2 con profilo di Istruttore direttivo tecnico

n. 13 area Istruttori

così articolate:

n. 8 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 5 con profilo di Istruttore tecnico

n. 5 area Operatori Esperti

così articolate:

n. 4 con profilo di Operatore amm.vo esperto

n. 1 con profilo di Operatore tecnico esperto

DOTAZIONE ORGANICA AGGIORNATA ALLE MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026

TOTALE: n. **24** unità di personale

di cui:

n. 22 a tempo indeterminato

n. 2 a tempo determinato

n. 22 a tempo pieno

n. 2 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/PROFILO PROFESSIONALE

n. 6 area Funzionari ed Elevata Qualificazione

così articolate:

n. 3 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile

n. 2 con profilo di Istruttore direttivo tecnico

n. 14 area Istruttori

così articolate:

n. 9 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 5 con profilo di Istruttore tecnico

n. 4 area Operatori Esperti

così articolate:

n. 3 con profilo di Operatore amm.vo esperto

n. 1 con profilo di Operatore tecnico esperto

CAPACITA' ASSUNZIONALI

Le disposizioni dettate dall'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 sulle capacità assunzionali non si applicano alle unioni di comuni; è questa la conclusione cui perviene la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 4/2021.

Ecco i principi di diritto che sono stati affermati: "1. L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni. Le facoltà di assunzione delle unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente. A seguire si procede alla quantificazione del budget assunzionale, tenuto conto della possibilità, per gli enti non soggetti al patto, di utilizzare i resti delle cessazioni intervenute dal 2007 in poi e che non hanno dato luogo a nuove assunzioni sia in termini numerici che in termini di risparmi di spesa.

Si deve dare atto, inoltre, che i trasferimenti di personale per mobilità volontaria non costituiscono, per gli enti non soggetti alla disciplina di cui al d.l. 34/2019, convertito in l. 162/2019, cessazioni di personale; pertanto, gli eventuali procedimenti per la copertura dei posti vacanti con mobilità in entrata non costituiscono nuova assunzione di personale.

Anche il personale cessato appartenente alle categorie protette (l. 68/1999) non rientra nelle spese utili per il calcolo del turn-over, in quanto in caso di quote d'obbligo le assunzioni sono da considerare fuori dalle limitazioni assunzionali imposte dalla legge. Trattasi, infatti, di personale la cui spesa è stata espressamente esclusa tra quelle rilevanti ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006.

Si prende atto dei seguenti budget annuali con evidenziazione dei resti disponibili per ciascuna annualità.

<u>Budget annuale 2019:</u>				
NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	ex CATEGORIA	Nuovo profilo professionale	IMPORTO ANNUO (STIP. TABELL.+13 [^] +ONERI)
1	2018	C1	Istruttore	29.362,71
1	2018	C1	Istruttore	29.362,71
1	2018	C1	Istruttore	29.362,71
1	2018	C1	Istruttore	29.362,71
BUDGET 2019 (100% cessazioni anno precedente)				117.450,84
utilizzato per assunzione nel 2021 n. 1 istruttore				30.834,29
utilizzato per assunzione nel 2022 n. 2 istruttori				63.262,94
assunzione in corso prevista nel 2023 n. 1 istruttore (parte)				23.353,61
Residuo budget 2019				0,00

<u>Budget annuale 2020:</u>				
NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	ex CATEGORIA	Nuovo profilo professionale	IMPORTO ANNUO (STIP. TABELL.+13^+ONERI)
1	2019	D3/D6	Funzionario	45.677,24
1	2019	D1/D4	Funzionario	40.792,59
1	2019	C1/C2	Istruttore	32.288,91
BUDGET 2020 (100% cessazioni anno precedente)				118.758,74
assunzione in corso prevista nel 2023 n. 1 istruttore (parte)				8.277,86
da utilizzare per assunzione nel 2024 n. 1 istruttore				31.631,47
Residuo budget 2020				78.849,41

<u>Budget annuale 2021:</u>				
NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	ex CATEGORIA	Nuovo profilo professionale	IMPORTO ANNUO (STIP. TABELL.+13^+ONERI)
1	2020	D1/D5	Funzionario	42.546,37
1	2020	D1/D4	Funzionario	40.792,59
1	2020	C1/C2	Istruttore	32.288,91
BUDGET 2021 (100% cessazioni anno precedente)				115.627,87

<u>Budget annuale 2022:</u>				
NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	ex CATEGORIA	Nuovo profilo professionale	IMPORTO ANNUO (STIP. TABELL.+13^+ONERI)
1	2021	D1/D5	Funzionario	42.546,37
1	2021	D1/D2	Funzionario	35.861,14
1	2021	C1/C3	Istruttore	33.149,29
1	2021	C1/C2	Istruttore	32.288,91
BUDGET 2022 (100% cessazioni anno precedente)				143.845,71

<u>Budget annuale 2023:</u>				
NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	ex CATEGORIA	Nuovo profilo professionale	IMPORTO ANNUO (STIP. TABELL.+13^+ONERI)
1	2022	D1/D2	Funzionario	35.861,14
BUDGET 2023 (100% cessazioni anno precedente)				35.861,14

<u>Budget annuale 2024:</u>				
NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	ex CATEGORIA	Nuovo profilo professionale	IMPORTO ANNUO (STIP. TABELL.+13^+ONERI)
1	2023	D1/D5	Funzionario	42.546,37
1	2023	C1/C5	Istruttore	35.391,75
BUDGET 2024 (100% cessazioni anno precedente)				77.938,12

SINTESI CAPACITA' PIANO 2024/2026

Voce	Saldo
Capacità proprie dell'Unione residue dopo assunzioni come da piano 2024/2026	452.122,25

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

Verificato che la spesa di personale per il triennio 2024/2026, 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:

Componenti per la determinazione del tetto di spesa

		SPESA ANNO 2008	Previsioni		
			Esercizio 2024	Esercizio 2025	Esercizio 2026
Totale spese di personale (A)	+	€ 1.747.797,17	€ 1.200.956,78	€ 1.155.956,78	€ 1.132.856,78
Componenti escluse (B)	-	€ 1.339.325,88	€ 946.500,00	€ 920.500,00	€ 910.500,00
Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B)		€ 408.471,29	€ 254.456,78	€ 235.456,78	€ 222.356,78

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni in legge 122/2010, così come modificato da ultimo dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 73.054,77
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 42.897,00

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 2024	Nessuna cessazione
Anno 2025	n. 1 Dirigente amministrativo con ruolo di Segretario data presunta cessazione: 01/05/2025
Anno 2026	Nessuna cessazione

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- *Nell'anno 2024, si prevede l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 unità appartenente all'Area degli Istruttori con Profilo professionale di Istruttore amministrativo, verificando preliminarmente la disponibilità di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.*
- *Nel corso del 2024 verrà perfezionato il procedimento già avviato nel 2023 di assunzione di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori con Profilo professionale di Istruttore tecnico.*

PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2024/2026

ANNO 2024

Profilo professionale	N. unità	Servizio	Data presunta assunzione	Retribuzione lorda annuale/ Costo complessivo annuo	Modalità di assunzione
Istruttore amministrativo	1	Foreste – Demanio – AIB – Vincolo forestale – lavori pubblici – Bonifica	01.03.2024	31.631,47	Preliminare verifica presenza di personale a tempo parziale e disponibilità da parte di questi alla trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro. Alternativa: Mobilità obbligatoria o volontaria o

					procedura concorsuale o scorrimento di graduatoria di altro ente.
Istruttore amministrativo	1	<i>Affari Generali</i>	01.09.2024	2.562,21	Progressione di n. 1 unità ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL 16.11.2022 in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza CCNL 16.11.2022, nel limite dello 0,55% MS 2018, pari ad € 5.420,48.

ANNO 2025

Nessuna assunzione prevista.

ANNO 2026

Nessuna assunzione prevista.

PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI FLESSIBILI

Relativamente alle assunzioni ai sensi dell'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000, per il triennio 2024-2026 si confermano una unità a 16 ore e una unità a 36 ore, entrambe assegnate allo Staff del Presidente.