



COMUNE DI PORTOMAGGIORE
Provincia di Ferrara

ALLEGATO 10 al Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025

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

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025

RICHIAMI NORMATIVI e PREMESSE

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

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

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

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

Il comma 4 dello stesso articolo 6 prevede poi che *«per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali»;*

L'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede al comma 1 che *«con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella*

predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali" e al comma 3 che "Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza Unificata di cui all'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131»;

L'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, dispone l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza, il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

L'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano dei Fabbisogni è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane - espressa in termini di profili professionali e competenze - alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano.

Le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" approvate con D.M. 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n. 173 del 27/07/2018, prevedono tra le altre cose il superamento del concetto di dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

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

Il nuovo CCNL funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 relativo al personale del comparto degli enti locali 2019/2021 definisce il rinnovato sistema di classificazione del personale che entrerà in vigore a decorrere il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del predetto CCNL e che all'art. 12 prevede che il sistema sia articolato in quattro aree corrispondenti a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali (Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione).

La tabella di trasposizione automatica del sistema di classificazione prevede:

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria A	Area degli Operatori
Categoria B (B1 accesso e B3 accesso)	Area degli Operatori esperti
Categoria C	Area degli Istruttori
Categoria D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

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

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

Con apposito atto di Giunta (G.C. n. 35 del 28/3/2023) si è proceduto, dopo confronto sindacale, a definire profili professionali da applicarsi dal 01/04/2023 per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie nonché per i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, coerenti con la realtà degli enti e al loro sviluppo (quindi ulteriori rispetto a quelli contenuti nel CCNL) da inserire all'interno delle corrispondenti aree di inquadramento contrattuale nel rispetto delle relative declaratorie professionali.

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

In tema di assunzione è bene ricordare:

- l'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità obbligatoria del personale ed in particolare il comma 4, così come modificato dall'art. 3, comma 9, lett. b), n. 1), L. 19 giugno 2019, n. 56, che testualmente recita: *"Le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2"*;

- l'art. 3, comma 3-quater, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che riduce i previsti 45 giorni a *20 giorni*;

- l'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse", il quale, al comma 2-bis, stabilisce che le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1 del medesimo articolo;

-l'art. 3, comma 8, della Legge 56 del 19/06/2019 e ss.mm.ii, prevede la possibilità, fino al 31/12/2024, di effettuare assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in tema di mobilità volontaria;

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

Come precisato dallo stesso CCNL tali progressioni sono finanziata anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL. Nel caso di finanziamento delle progressioni tra area con tali risorse, in base a recenti pareri ARAN, sembra non doversi applicare l'obbligo previsto dal D.Lgs. 165/2001 della riserva di almeno 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

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

L'art. 33, "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale al comma 2 testualmente recita:

«2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia...ommissis...».

Il completamento dell'impianto normativo in materia di facoltà assunzionali di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30/04/2019 e ss.mm.ii. è intervenuto con l'approvazione del Decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il **Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17/03/2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27/04/2020** nonché con la successiva circolare esplicativa (ULM_FP-0000974-A-08/06/2020).

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

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

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

- ai fini della determinazione del limite di spesa, non è sufficiente prendere in considerazione solo la spesa del singolo Comune, ma occorre sommare alla stessa la quota parte della spesa riferita all'Ente e sostenuta dall'Unione;
- grava sui Comuni e sull'Unione un obbligo di cooperazione affinché i limiti di spesa del personale siano rispettati da parte degli enti associati;
- l'impianto normativo introdotto dall'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.04.2019, completato con l'approvazione del Decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto

con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17/03/2020 nonché con la successiva circolare esplicativa, risulta applicabile solo ai comuni e **non alle Unioni**, come chiarito con deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 4/SEZAUT/2021/QMIG del 31/03/2021;

- ai sensi dell'art. 1, comma 229, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente;

- ai sensi della Legge n. 26/2019 di conversione del D.L. n. 4/2019, che ha introdotto il comma 5-sexies all'articolo 3 del d.l. 90/2014, per il triennio 2019/2021, ora prorogato al triennio 2022/2024 con L. 28/03/2022, n. 25 di Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

- ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000, comma 5, è previsto che fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale;

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

In vista del rafforzamento di una politica volta alla gestione associata dei servizi tra enti, con deliberazione Giunta Unione n. 58 del 30/09/2021 ed analoghe deliberazione dei Comuni è stato approvato apposito accordo, poi sottoscritto con S.P. 77, prot. Unione n. 28877 del 04/10/2021, al fine di definire le modalità per consentire ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore la cessione, anche parziale, delle proprie capacità assunzionali per personale a tempo indeterminato all'Unione di Comuni a cui fanno parte, ai sensi dell'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000 introdotto con l'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, nonché per concordare la possibilità di cedere tra enti parte del limite del trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017.

L'Unione ed i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore aderenti ad essa nel corso del 2018 hanno inoltre definito un accordo sottoscritto S.P. n. 59 del 06/08/2018 per avvalersi dell'istituto della compensazione della quota d'obbligo ai sensi della L. 68/1999 tra Unione e Comuni partecipanti all'Unione stessa come contemplato dall'Accordo tra il Governo, le Regioni e gli Enti locali concernente l'adozione di moduli unificati e standardizzati per la presentazione delle segnalazioni, comunicazioni e istanze. Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c), del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281. (Repertorio atti n. 46/CU) (GU n. 128 del 05/06/2017 - Suppl. Ordinario n. 26).

Per poter effettuare assunzioni presso il Comune, a qualunque titolo è necessario aver soddisfatto le seguenti **condizioni**:

- **l'ente non deve versare in situazioni di deficitarietà strutturale e dissesto di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;**

- **l'ente deve avere attivato ed alimentato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);**

- **l'ente deve aver approvato il bilancio di previsione, il rendiconto di gestione e il bilancio consolidato dell'anno di riferimento ed inviato, entro i successivi 30 giorni, i dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche**

(BDAP) (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904, della L. 145/2018).

Per l'effettuazione di **assunzioni c.d. flessibili** deve essere rispettato il vincolo del limite di cui al comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii., così come modificati dall'art. 16, comma 1-quater, della Legge n. 16 del 07/08/2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24/06/2016.

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

Ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 opera il divieto di assunzione anche nel caso di mancata approvazione del **piano triennale delle azioni positive** ("*si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*") ora confluito nel PIAO;

L'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. prevede inoltre "*in caso di mancata adozione del **Piano della Performance**.....omissis.....l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale.....*" anch'esso confluito nel PIAO;

Ai sensi dell'articolo 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e fino alla sua approvazione trovano applicazione le sanzioni di cui al sopra citato articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (divieto di assunzioni di personale).

Con deliberazione C.C. del Comune di Portomaggiore C.C. n. 4 del 23/01/2023, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEL, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023-2025;

Il Bilancio di Previsione 2023-2023 è stato approvato con deliberazione C.C. n. 5 del 23.01.2023 dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEL

Con deliberazione G.C. del Comune di Portomaggiore G.C. n. 8 del 24.01.2023, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEL, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 - Assegnazione Risorse Finanziarie, rimandando a successiva deliberazione l'approvazione del PIAO 2023/2025;

Con l'adozione di specifici atti deliberativi sono stati modificati ed integrati i richiamati atti di programmazione finanziaria;

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 28/04/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Rendiconto della gestione 2021;

Sono in corso le procedure per l'approvazione del Rendiconto della gestione 2022 (Schema approvato nella Giunta del 28/03/2023).

Con **deliberazione G.C. del Comune di Portomaggiore n. 54 del 07/6/2022, esecutiva per legge**, si disponeva l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022/2024 del Comune di Portomaggiore previa ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

In relazione all'adozione della predetta deliberazione il Revisore dei Conti aveva espresso appositi pareri favorevoli con verbali assunti al Protocollo Generale del Comune di Portomaggiore:

- Prot. 9381 del 07/06/2022 Verbale n. 15 /2022 - ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO

- Prot. 9383 del 07/06/2022 Verbale n. 16/2022 - PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024.

Con **deliberazione di Giunta comunale n. 76 del 26/7/2022**, dichiarata immediatamente eseguibile, è stata approvata la modifica ed integrazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022/2024 del Comune di Portomaggiore di cui alla delibera G.C. n. 54/2022;

In relazione all'adozione della predetta deliberazione il Revisore dei Conti aveva espresso appositi pareri favorevoli con verbali assunti al Protocollo Generale del Comune di Portomaggiore

Prot. 12344 del 25/07/2022 Verbale n. 19/2022 - ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO

- Prot. 12346 del 25/07/2022 Verbale n. 20/2022 - INTEGRAZIONE PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024

Nel frattempo con **deliberazione G.C. n. 113 del 27/10/2022**, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA E ORGANIZZAZIONE (PIAO) DEL COMUNE DI PORTOMAGGIORE 2022-2024** che nella **sottosezione 3.3 - "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"** rimandava interamente alle **deliberazioni di Giunta n. 54 del 07/6/2022 e n. 76 del 26/7/2022** concernenti l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024.

Con **deliberazione di Giunta comunale n. 125 del 29/11/2022**, dichiarata immediatamente eseguibile, è stata approvata la modifica/integrazione del PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024 con adeguamento del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024 di cui alla deliberazione G.C. 113 del 27/10/2022.

In relazione a tale deliberazione sono stati acquisiti i preventivi pareri positivi del Revisore dei Conti espressi con Verbale n. 31/2022 del 25/11/2022, assunto al Protocollo Generale del Comune di Portomaggiore n. 20279 in data 28/11/2022 rispetto alla modifica del piano e con Verbale n. 30/2022 del 25/11/2022 assunto a Protocollo Generale del Comune di Portomaggiore n. 20278 in data 28/11/2022 rispetto all'asseverazione degli equilibri di bilancio come contemplato dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019.

Tutte le assunzioni previste per il 2022 sono state regolarmente realizzate entro il 31/12/2022, precisamente:

- assunzione di un Istruttore Amm.vo contabile cat. C presso il Settore Servizi alle Persone a far data dal 03/08/2022;
- assunzione di un istruttore direttivo amm.vo fin. cat. D presso il Settore Servizi alle Persone a far data dal 01/09/2022;
- assunzione di un Istruttore Amm.vo contabile cat. C presso il Settore Servizi alle Persone a far data dal 01/09/2022;
- assunzione di un Collaboratore Professionale cat. B3 presso il Settore Servizi Tecnici a far data dal 27/12/2022;
- assunzione di un Istruttore Amm.vo contabile cat. C presso il Settore Servizi alle Persone a far data dal 30/12/2022;

Le assunzioni previste per il 2023/2024 risultano essere le seguenti:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023/2024					
CAT. GIURIDICA	Profilo professionale	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Costo gravante su bilancio (compresa irap)
Cat. C	Istruttore Amm.vo contabile a tempo indeterminato da assegnare al Settore Servizi alle persone	n. 1	Dal 01/04/2023 in sostituzione del dipendente che cesserà con diritto a pensione dal 01/05/2023, anticipando di un	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo di graduatoria che scaturirà da selezione espletata dall'Unione per analogo posto presso il Comune di Argenta. Nel caso di esaurimento della graduatoria attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata	€ 29.861,78

			al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	
Cat. B3 (integrazione con G.C. n. 125/2022)	Collaboratore professionale	n. 1	Da settembre 2023 (in seguito alla vacanza del posto)	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo di graduatoria frutto della selezione espletata dall'Unione per analogo posto presso il Comune di Portomaggiore. Nel caso di esaurimento della graduatoria attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.
				€ 27.977,20

Con la predetta deliberazione G.C. n. 125/2022 è stata **ridefinita la consistenza della dotazione organica approvata con precedente deliberazione G.C. n. 54/2022** in base ai fabbisogni di personale 2022/2024, come segue:

Categorie	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi)*	DOTAZIONE ORGANICA di cui alla delibera n. 54/2022		Posti coperti al 01/11/2022	Posti vacanti al 01/22/2022	posti che si liberano nel 2022	posti che si liberano nel 2023	Posti da coprire con il PTFP 2022	Posti da coprire con il PTFP 2023	NUOVA DOTAZIONE 2022/2024 – CONSISTENZA Approvata con G.C. 125/2022	
		n. posti	Costo teorico							posti coperti- posti che si liberano+posti da coprire con il PTFP	
										n. posti	Costo teorico
A	24.984,94	0	-	1	-1	1		0		0	-
B1	26.409,99	3	79.229,97	3	0		1			2	52.819,98
B3	27.917,98	3	83.753,94	2	1			1	1	4	111.671,92
C	29.792,87	12	357.514,44	12	0	1	1	1	1	12	357.514,44
D1	32.416,29	13	421.411,77	13	0					13	421.411,77
dirigenti	58.547,67	3	175.643,01	3	0					3	175.643,01
TOTALE		34	1.117.553,13	34	0	2	2	2	2	34	1.119.061,12
Segretario	58.547,67	1	58.547,67	1	0					1	58.547,67
TOTALE		35	1.176.100,80	35	0	2	2	2	2	35	1.177.608,79

* CCNL 31/07/2009 per omogeneità di dati rispetto al passato

di seguito rappresentata anche in termini qualitativi a regime:

Etichette di riga	SETTORE FINANZE	SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	SETTORE TECNICO	STAFF SEGRETARIO GENERALE	Totale complessivo
B1			1	1	2
ESECUTORE AMMINISTRATIVO			1	1	2
B3				4	4
COLLABORATORE PROFESSIONALE				4	4
C	1	8	3		12
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	8	1		10
ISTRUTTORE TECNICO			2		2
D	2	5	5	1	13
ISTRUTTORE DIR AMM FINANZIARIO	2	5	1	1	9
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO			4		4
DIRIGENTE	1	1	1		3

DIRIGENTE	1	1	1		3
SEGRETARIO				1	1
SEGRETARIO GENERALE				1	1
Totale complessivo	4	15	13	3	35

La consistenza della dotazione di personale del Comune di Portomaggiore, così come il piano dei fabbisogni 2022-2024, consentiva di rispettare il limite di contenimento della spesa per il personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, comma 557-quater della Legge n. 296 del 27.12.2006 nonché l'impianto normativo discendente dall'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.04.2019.

Con la menzionata delibera G.C. n. 125/2022 è stata confermata la cessione **di possibilità assunzionali a favore dell'Unione Valli e Delizie ai sensi dell'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto con l'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96**, nel rispetto dell'accordo sottoscritto con S.P. 77 prot. Unione n. 28877 del 01.10.2021, **per € 7.031,84 come già disposto con la menzionata deliberazione G.C. n. 54/2022, con estensione dell'importo ceduto ad €18.531,03 considerate le nuove necessità evidenziate dall'Unione, come meglio specificato nella seguente tabella:**

Ente	% popolazione	importo teorico da cedere nel 2022 in base alla popolazione tenuto conto delle nuove necessità	debito/credito del 2021 da recuperare	Importo teorico da cedere al netto del recupero 2021	Importo ceduto in base alle effettive possibilità dell'ente	debito/credito generato
Comune di Argenta	54,80	- 36.962,68	6.458,39	- 30.504,29	- 33.692,78	- 3.188,49
Comune di Ostellato	15,06	- 10.157,99	- 9.962,07	- 20.120,06	- 15.226,33*	4.893,73
Comune di Portomaggiore	30,14	- 20.329,47	3.503,68	- 16.825,79	- 18.531,03	- 1.705,24
TOTALE	100,00	- 67.450,14	-	- 67.450,14	- 67.450,14	0,00

* come disposto nell'ambito della modifica ed integrazione del piano dei fabbisogni di personale 2022/2024 del Comune di Ostellato di cui alla deliberazione G.C. n. 103 del 27/10/2022

RICOGNIZIONE DELLE RISORSE UMANE E NUOVE NECESSITA'

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

- **Settore Finanze**
- **Settore Servizi alle Persone**
- **Settore Tecnico**
- **Staff del Segretario Generale**

Alla data del 01/01/2023, i Settori del Comune per il loro funzionamento si avvalgono del seguente personale dipendente (sono evidenziati solo i part time d'origine):

CATEGORIA	SETTORE FINANZE	SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	SETTORE TECNICO	STAFF SEGRETARIO GENERALE	Totale complessivo
B1		1****	1	1	3
B3			3		3
C	1	7	3		11
D	2	5	5***	1	13
DIRIGENTE	1	*	**		1
SEGRETARIO				1*****	1
Totale complessivo	4	13	12	3	32

* Posto coperto con comando temporaneo parziale al 40% di un dirigente a tempo indeterminato in entrata dall'Unione come da S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021;

** Posto coperto attraverso convenzione con il Comune di Argenta da dirigente a tempo determinato ex art. 110 del TUEL come da S.P. 1031/2021;

*** oltre al 10% di una cat. D comandata dall'Unione come da S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021;

**** oltre al 16,67% di una cat. B1 comandata dal Comune di Ostellato

***** convenzione attiva per la gestione associata del servizio di segreteria comunale con il Comune di Ostellato (Ostellato al 35%)

Il Comune di Portomaggiore garantisce il comando parziale di alcune unità di personale all'Unione Valli e Delizie fra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore al fine di supportare l'attività di quest'ultima soprattutto per servizi strumentali, come formalizzato attraverso specifico accordo tra gli enti, soggetto a periodici aggiustamenti, per ultimo sottoscritto con S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021 come di seguito riassunto in base al settore di provenienza, tenuto conto delle modifiche disposte con deliberazione G.C. n. 76/2022, per unità tempo lavoro:

categorie	SETTORE FINANZE	SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	SETTORE TECNICO	STAFF SEGRETARIO GENERALE	Totale complessivo
A					
B1				0,5	0,5
B3					
C		0,49**			0,49
D		0,1	0,5	0,6	1,2
DIRIGENTE	0,2				0,2
Totale complessivo*	0,2	0,59	0,5	1,1	2,39

*oltre al Segretario del Comune di Portomaggiore impiegato a tempo parziale in Unione

** variazione apportata dal 24/01/2023 con avvicendamento di personale a parità di costo

Il Comune di Portomaggiore ha stipulato apposite convenzioni ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 267/2000:

- con il Comune di Ostellato per la gestione associata dei servizi demografici con delega al Comune di Portomaggiore (convenzione originariamente stipulata Reg. n. 1436 del 20/02/2020 -prot. Portomaggiore n. 2619 del 20-02-2020 prorogata fino al 31/12/2022 con Scrittura Privata n. 1471 del 05/08/2021 - prot. Portomaggiore n. 11266 del 05/08/2021 prorogata ulteriormente con Scrittura Privata n. 1501 del 14/12/2022);

- con il Comune di Portomaggiore per la gestione associata dell'Ufficio di Dirigente del Settore Tecnico fra il Comune di Argenta e il Comune di Portomaggiore a decorrere dal 01.01.2022 ed avente termine allo scadere del mandato elettorale del Sindaco di Argenta nel corso del 2024 (Convenzione S.P. 1031/2021, prot. n. 13358 del 15.09.2021, approvata con deliberazione di C.C. di Argenta n. 44 del 09.08.2021 e con deliberazione di C.C. di Portomaggiore n.24 del 28/07/2021) che prevede che il costo del dirigente del Comune di Argenta, venga ripartito tra due enti nella seguente proporzione:

- Comune di Portomaggiore 40%,
- Comune di Argenta 60%.

Opera altresì dal 01/07/2022 la convenzione SP 1490 del 14/06/2022 tra il COMUNE DI PORTOMAGGIORE ed il COMUNE DI OSTELLATO (FE) – classe I^B - per la conduzione in forma associata del servizio di segreteria comunale sino al 31.12.2026 che prevede che le spese vengano ripartite tra i due enti nel modo seguente:

- Comune di Portomaggiore 65 %
- Comune di Ostellato 35 %

Il Comune di Portomaggiore continua a rispettare le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, in virtù dell'accordo "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" tra l'Unione dei Comuni Valli e Delizie e i Comuni di Argenta, Ostellato e

Portomaggiore aderenti all'Unione (S.P. n. 59 del 06/08/2018) in base al quale con l'applicazione dell'istituto della compensazione, complessivamente nei 4 enti risulta coperta la quota d'obbligo alla data del 31/12/2022, come di seguito riportato:

Ente:	contingente	quota d'obbligo	n. posti coperti	Eccedenze (+)/scoperture posti (-)	Obbligo ex art. 18, comma 2 (orfani...)	Posti coperti ex art. 18, comma 2 (orfani...)	Eccedenze (+)/Scoperture (-) ex art. 18, comma 2 (orfani...)
Unione	41	2	5	3	0	1	1
Argenta	54	4	1	-3	1	0	-1
Ostellato	18	1	3	2	0	0	0
Portomaggiore	30	1	1	0	0	0	0
totale	143	8	10	2	1	1	0

In vista dell'adozione del presente atto è stata effettuata per l'anno 2023 la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli dirigenti dell'Ente (attestazioni protocollate e conservate agli atti dell'Unione prot. n. I.0004387 del 09-02-2023 integrata con prot. n. 7788 del 09-03-2023 per Settore Tecnico, n. I.0003432 del 01-02-2023 integrata con prot. n. 7713 del 09-03-2023 per Settore Servizi alle Persone, n. I.0004392 del 09-02-2023 per il Settore Finanze, Int.0002570 del 25-01-2023 per lo Staff Segretario Generale) e tale ricognizione ha dato esito negativo;

Nell'ambito delle predette comunicazioni i Dirigenti hanno evidenziato alcune necessità in vista della pianificazione dei fabbisogni di personale 2023/2025:

- Necessità di implementare il Settore Servizi alle Persone con un'unità di categoria D Istruttore Amm.vo Finanziario (confluito nel profilo di Specialista in attività amministrativo contabili - Area dei funzionari e delle EQ) da destinare ai servizi sociali - in considerazione della cessazione di un'unità di categoria C dal 01/01/2023 il cui compito consisteva, tra le altre cose, di seguire la gestione del servizio di edilizia residenziale pubblica e della necessità di elevare la professionalità del servizio per affrontare tematiche sempre più complesse.
- Necessità di confermare la previsione della sostituzione della dipendente di categoria C (confluito nel profilo di Istruttore amministrativo contabile - Area Istruttori), assegnata al Settore Servizi alle Persone - servizi demografici, in procinto di pensione dal 01/05/2023 garantendo un affiancamento di almeno un mese;
- Necessità di prevedere la sostituzione di un'unità di categoria D, con profilo di Istruttore Direttivo Amm.vo Finanziario (confluito nel profilo di Specialista in attività amministrativo contabili - Area dei funzionari e delle EQ), assegnata al Settore Servizi alle Persone, dimessa dal servizio a far data dal 03/04/2023 (con diritto alla conservazione del posto per 6 mesi, trattandosi di dimissioni in seguito ad assunzione per concorso pubblico);
- Necessità di fronteggiare tempestivamente il probabile pensionamento a fine 2023 o nel corso del 2024 di un'unità di categoria B assegnata al Settore Staff del Segretario generale ed impiegato parzialmente anche con analoghi compiti in Unione, attraverso la previsione di una figura di istruttore amministrativo-contabile di categoria C (ora Area Istruttori) per garantire il presidio del servizio attualmente gestito complessivamente da due sole unità;
- Necessità di prevedere la sostituzione a fine 2023 di un'unità di categoria C, con profilo di istruttore amministrativo-contabile (confluito nel profilo di Istruttore amministrativo contabile - Area Istruttori), assegnata al Settore Tecnico, in pensione a far data dal 30/12/2023;
- Necessità di prevedere la sostituzione a fine 2023 di un'unità di categoria B, con profilo tecnico di collaboratore professionale (confluito nel profilo di Collaboratore tecnico - conduttore macchine operatrici complesse - Area Operatori esperti), assegnata al Settore Tecnico, in pensione dal 01/08/2023;

- Necessità di prevedere la sostituzione di un'unità di categoria D, con profilo tecnico di Istruttore Direttivo Tecnico (confluito nel profilo di Specialista in attività tecniche con abilitazione- Area dei funzionari e delle EQ), assegnata al Settore Tecnico, dimessa dal servizio a far data dal 01/04/2023 (senza diritto alla conservazione del posto).

Dopo attenta riflessione che ha visto il coinvolgimento della Giunta Comunale, del Segretario e dei Dirigenti dell'ente, con il supporto del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione, l'Amministrazione ritiene di darsi alcune priorità di intervento rispetto alle strategie da porre in essere per il rafforzamento della struttura organizzativa non solo in termini di sostituzione del personale cessato ma anche di riqualificazione delle professionalità, per essere pronti ad affrontare nuove sfide:

- Confermare le assunzioni previste per l'anno 2023 dal piano dei fabbisogni 2022/2025: 1 unità di categoria C, ora AREA Istruttori - Profilo Istruttore amministrativo contabile, presso il Settore Servizi alle Persone da aprile 2023 ed 1 unità di categoria B3 (ora AREA Operatori Esperti e profilo Collaboratore tecnico - conduttore macchine operatrici complesse) presso il Settore Tecnico prevedendo per quest'ultima una posticipazione a dicembre del 2025;
- Prevedere la copertura del posto di categoria D - Istruttore direttivo tecnico, ora Specialista in attività tecniche con abilitazione - Area dei funzionari e delle EQ, presso il Settore Tecnico che si renderà vacante dal 01/04/2023, attraverso accesso dall'esterno, tramite utilizzo di graduatoria formulata dall'Unione a seguito di selezione pubblica per esami, per analogo profilo, o in caso di esaurimento, per concorso, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019 e ss.mm.ii;
- Prevedere l'assunzione dal 01/08/2023 di un'unità con profilo di Specialista in attività amministrativo contabili - Area dei funzionari e delle EQ (ex categoria D), presso il Settore Servizi alle Persone, con contestuale soppressione di un posto di categoria C vacante dal 01/01/2023, attraverso accesso dall'esterno, tramite utilizzo di graduatoria formulata dall'Unione a seguito di selezione pubblica per esami, per analogo profilo, o in caso di esaurimento, per concorso, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019 e ss.mm.ii.
- Prevedere la copertura dal 04/10/2023 del posto di categoria D, Istruttore amm.vo direttivo finanziario, ora Specialista in attività amministrativo contabili - Area dei funzionari e delle EQ, presso il Settore Servizi alle Persone che si renderà disponibile tenuto conto della cessazione di analoga figura dal 03/04/2023 (con diritto conservazione del posto per 6 mesi), attraverso accesso dall'esterno, tramite utilizzo di graduatoria formulata dall'Unione a seguito di selezione pubblica per esami, per analogo profilo, o in caso di esaurimento, per concorso, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019 e ss.mm.ii.
- Prevedere l'assunzione a tempo indeterminato del dirigente del Settore Tecnico entro la fine del 2023, al fine di dare stabilità e certezza nella gestione di un Settore ritenuto altamente strategico per l'amministrazione, prevedendo lo scioglimento anticipato della convenzione per la gestione associata dell'Ufficio di Dirigente del Settore Tecnico con il Comune di Argenta di cui alla S.P. 1031/2021 legata allo scadere del mandato elettorale del Sindaco di Argenta nel 2024 che attualmente opera attraverso l'impiego di un dirigente avente contratto a termine essendo stato incarico ai sensi dell'art. 110 comma 1, del D.Lgs. 267/2000;
- Previsione della realizzazione di n. 2 progressioni tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022 che prevede, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, la possibilità di utilizzare procedure valutative cui sono ammessi dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza allegata al medesimo CCNL utilizzando le risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo (massimo 0,55% del monte salari del 2018 pari a € 5.256,52 oltre oneri per un totale di € 7.105,76) di cui n. 1 con decorrenza da dicembre

2023 in ambito professionale tecnico e n. 1 con decorrenza da dicembre 2025 in ambito professionale amministrativa contabile;

- Revisione dell'accordo di utilizzo del personale tra l'Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore di cui alla S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021, frutto del confronto tra dirigenti/responsabili dei 4 enti coinvolti nonché dei sindaci che ha portato ad una riduzione complessiva dell'impiego di personale comunale in Unione;

L'Amministrazione ritiene quindi di rimandare la previsione della sostituzione di un'unità di categoria C, con profilo di istruttore amministrativo-contabile (confluito nel profilo di Istruttore amministrativo contabile – Area Istruttori), assegnata al Settore Tecnico, in pensione a far data dal 30/12/2023, pur ritenendola necessaria, riservandosi di coprire il posto con priorità nel caso si dovessero verificare cessazioni da parte di analoghe figure anche se assegnate ad altri settori.

L'Amministrazione concorda inoltre con la proposta del Segretario Generale di prevedere la sostituzione di un'unità di categoria B in procinto di pensionamento, assegnata al Settore Staff del Segretario, con eventuale cambio di area di inquadramento, ma di rimandare la decisione al momento della certezza del pensionamento del dipendente.

Con il presente documento si intende quindi procedere all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale 2023-2025 al fine di far fronte alle nuove necessità. Tale piano confluisce nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), costituendone un allegato.

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025

Con il presente documento si prende atto che sulla base delle risultanze della ricognizione per l'anno 2023 di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 condotta dai dirigenti dei Settori e dal Segretario Generale, l'attuale struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale e che, conseguentemente, non trovano applicazione per questo Ente i vincoli posti dall'art. 33 del D Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

Il Comune di Portomaggiore in ordine alle assunzioni da effettuare nel periodo 2023-2025, prevede quanto di seguito riportato:

ANNO 2023					
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023					
AREA	Profilo professionale e Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Costo gravante su bilancio (compresa irap)
AREA Istruttori (ex Cat. C) (già contemplato nel piano 2022/2024 anno 2023)	Istruttore amministrativo contabile al Settore Servizi alle persone	n. 1	Dal 01/04/2023 in sostituzione del dipendente che cesserà con diritto a pensione dal 01/05/2023, anticipando di un mese rispetto alla cessazione per garantire un periodo di affiancamento	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo di graduatoria da selezione espletata dall'Unione per analogo posto presso il Comune di Argenta. Nel caso di esaurimento della graduatoria attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	€ 31.397,69
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività tecniche con abilitazione al Settore Tecnico	n. 1	Dal 01/04/2023 in sostituzione del dipendente che cesserà dal 01/04/2023	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo di graduatoria da selezione espletata dall'Unione per analogo posto. Nel caso di esaurimento della graduatoria attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura	€ 34.817,29 <i>(comparto tutto carico bilancio)</i>

				di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività amministrativo contabili al Settore Servizi alle persone	n. 1	Dal 01/08/2023 (nuovo posto dopo conversione posto ex C vacante)	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo di graduatoria da selezione espletata dall'Unione per analogo posto. Nel caso di esaurimento della graduatoria attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	€ 34.817,29 (comparto tutto carico bilancio)
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività amministrativo contabili al Settore Servizi alle persone	n. 1	Dal 04/10/2023 in sostituzione del dipendente dimesso dal 03/04/2023 con diritto conservazione per 6 mesi (dopo verifica mancato esercizio opzione rientro)	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo di graduatoria da selezione espletata dall'Unione per analogo posto. Nel caso di esaurimento della graduatoria attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	€ 34.071,91
Dirigente	Dirigente Al Settore Tecnico	n. 1	Dal 15/12/2023 (posto in precedenza coperto con convenzione)	Accesso dall'esterno previa selezione pubblica espletata dall'Unione L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	€ 61.183,51
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività tecniche al Settore Tecnico	n. 1	Dal 01/12/2023 Nuovo posto - progressione tra aree - CON SOPPRESSIONE POSTO DI N. 1 AREA Istruttori (ex Cat. C)	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo	€ 3.419,60 (€ 2.541,82 senza oneri)

Si prevede altresì che eventuale personale dell'AREA Istruttori (ex Cat. C) o dell'Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D) cessato da servizio sia sostituito senza necessità di modifica del presente programma tramite accesso dall'esterno con utilizzo di graduatoria da selezione espletata dall'Unione per analogo posto e nel caso di esaurimento della graduatoria attraverso apposita selezione. L'eventuale assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.

Nel caso di cessazione di personale dell'AREA Istruttori (ex Cat. C) avrà la priorità la copertura del posto che si renderà vacante presso il Settore Tecnico in seguito a pensionamento da far data dal 30/12/2022, garantendo l'invarianza di dotazione.

L'Amministrazione si impegna inoltre a prevedere la sostituzione di un'unità di categoria B in procinto di pensionamento, assegnata al Settore Staff del Segretario, con eventuale cambio di area di inquadramento, ma di rimandare la decisione al momento della certezza del pensionamento del dipendente.

ALTRE MODALITÀ DI ACQUISIZIONE RISORSE UMANE ANNO 2023					
COMANDO TEMPORANEO PARZIALE DA ALTRO ENTE (impiego condiviso)					
AREA	PROFILO	ENTE DI PROVENIENZA	% impiego	Assegnazione e finalità	Costo in via previsionale
Area Operatori esperti (ex Cat. B)	Collaboratore servizi di supporto	COMUNE DI OSTELLATO (già contemplato nel piano 2022/2024)	16,67%	Settore Servizi alle Persone al fine dell'effettuazione di notifiche	€ 6.000,00

Dirigente	Dirigente a tempo indeterminato	UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE <i>Come da ultimo accordo valevole dal 01.01.2022 di cui alla S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021, fino alla data di sottoscrizione del nuovo accordo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale fatte salve modifiche ed integrazioni</i>	40%	Settore Servizi alle Persone per la direzione dello stesso settore	€ 38.943,00
Dirigente	Dirigente a tempo determinato ex art. 110 c.1 TUEL	COMUNE DI ARGENTA <i>Come da convenzione gestione associata ufficio dirigente tecnico di cui alla S.P. 1031 del 14.09.2021</i>	40% fino al 31/12/2023	Settore Tecnico per la direzione dello stesso settore	€ 43.200,00
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO a tempo indeterminato	UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE <i>Come da ultimo accordo valevole dal 01.01.2022 di cui alla S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021, fino alla data di sottoscrizione del nuovo accordo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale fatte salve modifiche ed integrazioni</i>	10%	Settore Tecnico (prosecuzione per la gestione di attività residuali rimaste in capo al Comune in seguito al conferimento delle funzioni in Unione)	€ 3.826,00
totale					€ 91.969,00

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

AREA	Profilo professionale e Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Costo gravante su bilancio (compresa irap)
	Nessuna assunzione prevista				

ALTRE MODALITÀ DI ACQUISIZIONE RISORSE UMANE ANNO 2024

COMANDO TEMPORANEO PARZIALE DA ALTRO ENTE (impiego condiviso) – SALVO MODIFICHE

AREA	PROFILO	ENTE DI PROVENIENZA	% impiego	finalità	Costo in via previsionale
Area Operatori esperti (ex Cat. B)	Collaboratore servizi di supporto	COMUNE DI OSELLATO (già contemplato nel piano 2022/2024)	16,67%	Settore Servizi alle Persone al fine dell'effettuazione di notifiche	€ 6.000,00
Dirigente	Dirigente a tempo indeterminato	UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE <i>Come da ultimo accordo valevole dal 01.01.2022 di cui alla S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021, fino alla data di sottoscrizione del nuovo accordo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale fatte salve modifiche ed integrazioni</i>	40%	Settore Servizi alle Persone per la direzione dello stesso settore	€ 38.943,00
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO a tempo indeterminato	UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE <i>Come da ultimo accordo valevole dal 01.01.2022 di cui alla S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021, fino alla data di sottoscrizione del nuovo accordo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale fatte salve modifiche ed integrazioni</i>	10%	Settore Tecnico (prosecuzione per la gestione di attività residuali rimaste in capo al Comune in seguito al conferimento delle funzioni in Unione)	€ 3.826,00
totale					€ 48.769,00

ANNO 2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

AREA	Profilo professionale e Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Costo gravante su bilancio (compresa irap)
Area Operatori esperti (ex Cat. B) (già contemplato nel piano 2022/2024 anno 2023)	Collaboratore tecnico – conduttore macchine operatrici complesse al Settore Tecnico	n. 1	Dal 01/12/2025 (copertura posto vacante)	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo di graduatoria frutto della selezione espletata dall'Unione. Nel caso di esaurimento della graduatoria attraverso nuova selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, e alla mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 (state la prevista conclusione della deroga al 31/12/2024).	€ 28.021,58
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività amministrativo contabili Settore da definire	n. 1	Nuovo posto – progressione tra aree – CON SOPPRESSIONE POSTO DI N. 1 AREA Istruttori (ex Cat. C)	Progressione tra aree c.d. "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 con risorse di cui al comma 8 del medesimo articolo	€ 3.419,60 (€ 2.541,82 senza oneri)

ALTRE MODALITÀ DI ACQUISIZIONE RISORSE UMANE ANNO 2025

COMANDO TEMPORANEO PARZIALE DA ALTRO ENTE (impiego condiviso) – SALVO MODIFICHE

AREA	PROFILO	ENTE DI PROVENIENZA	% impiego	finalità	Costo in via previsionale
Area Operatori esperti (ex Cat. B)	Collaboratore servizi di supporto	COMUNE DI OSELLATO (già contemplato nel piano 2022/2024)	16,67%	Settore Servizi alle Persone al fine dell'effettuazione di notifiche	€ 6.000,00
Dirigente	Dirigente a tempo indeterminato	UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE <i>Come da ultimo accordo valevole dal 01.01.2022 di cui alla S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021, fino alla data di sottoscrizione del nuovo accordo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale fatte salve modifiche ed integrazioni</i>	40%	Settore Servizi alle Persone per la direzione dello stesso settore	€ 38.943,00
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO a tempo indeterminato	UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE <i>Come da ultimo accordo valevole dal 01.01.2022 di cui alla S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021, fino alla data di sottoscrizione del nuovo accordo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale fatte salve modifiche ed integrazioni</i>	10%	Settore Tecnico (prosecuzione per la gestione di attività residuali rimaste in capo al Comune in seguito al conferimento delle funzioni in Unione)	€ 3.826,00
totale					€ 48.769,00

Si approva contestualmente al presente documento l'accordo per l'utilizzo condiviso del personale tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore nonché l'Unione dei Comuni Valli e Delizie frutto del confronto tra gli enti. Il base al nuovo accordo il Comune di Portomaggiore, oltre a poter utilizzare il personale indicato nei prospetti riportati sopra concernenti l'acquisizione di risorse umane, garantisce l'utilizzo parziale di alcune unità di personale all'Unione Valli e Delizie come di seguito riassunto in base al settore di provenienza:

AREA	SETTORE FINANZE		SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE		SETTORE TECNICO		STAFF SEGRETARIO GENERALE		totale	
	n. unità coinvolte	unità tempo lavoro	n. unità coinvolte	unità tempo lavoro	n. unità coinvolte	unità tempo lavoro	n. unità coinvolte	unità tempo lavoro	n. unità coinvolte	unità tempo lavoro
Area degli istruttori (AI)			2	0,44					2	0,44
Area degli operatori esperti (AOE)							1	0,5	1	0,5
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)			1	0,1	1	0,2	1	0,35	3	0,65
DIRIGENTE	1	0,15							1	0,15
SEGRETARIO GENERALE							1	0,25	1	0,25
Totale complessivo	1	0,15	3	0,54	1	0,2	3	1,1	8	1,99

Si conferma la cessione di possibilità assunzionali a favore dell'Unione Valli e Delizie ai sensi dell'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto con l'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, nel rispetto dell'accordo sottoscritto con S.P. 77 prot. Unione n. 28877 del 01.10.2021, per € 11.645,04 considerate le nuove necessità evidenziate dall'Unione, come meglio specificato nella seguente tabella:

Ente	%	importo teorico da cedere nel 2023 in base alla popolazione	debito/credito del 2022 da recuperare	Importo teorico da cedere al netto del recupero 2022	Importo ceduto in base alle effettive possibilità dell'ente	debito/credito generato
Comune di Argenta	54,90	- 18.030,48	3.188,49	- 14.841,99	- 21.197,36	- 6.355,37
Comune di Ostellato	14,94	- 4.906,65	- 4.893,73	- 9.800,38		9.800,38
Comune di Portomaggiore	30,16	- 9.905,27	1.705,24	- 8.200,03	- 11.645,04	- 3.445,01
TOTALE	100,00	- 32.842,40	-	- 32.842,40	- 32.842,40	-

NUOVA CONSISTENZA DEL PERSONALE

In base ai rivisti fabbisogni di personale di cui sopra viene quindi ridefinita la consistenza della dotazione organica, secondo le linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 nel rispetto di quanto previsto all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in termini qualitativi (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e quantitativi (alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione).

La consistenza della **dotazione organica** approvata in base ai fabbisogni di personale 2022/2024, nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 e dei vincoli in materia di personale ed, in particolare, dell'art 1 da comma 557 a comma 557 quater della L. 296/2006 e ss.mm.ii., nonché dell'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.04.2019, viene ridefinita come segue:

Categorie	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)	DOTAZIONE ORGANICA di cui alla delibera n. 125/2022		AREA di inquadramento	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)	Posti coperti al 01/01/2023	Posti vacanti al 01/01/2023	posti che si liberano nel 2023	verticali 2023	Posti da coprire con il PTFP anno 2023	verticali 2024/2025	Posti da coprire con il PTFP anni 2024/2025	NUOVA DOTAZIONE 2023/2025 - CONSISTENZA		
		n. posti	Costo teorico										posti coperti- posti che si liberano+posti da coprire con il PTFP+verticali		
													n. posti	Costo teorico	
B1	28.021,58	2	56.043,16	AOE	28.021,58	6	0	1					1	6	168.129,48
B3	27.934,31	4	111.737,24												
C	31.397,69	12	376.772,28	AI	31.397,69	11	1	2	-1	1	-1		8	251.181,52	
D1	34.071,91	13	442.934,83	AFEQ	34.071,91	13	0	2	1	3	1		16	545.150,56	
dirigenti	61.183,51	3	183.550,53	DIR	61.183,51	3*	0	1		1			3	183.550,53	
TOT		34	1.171.038,04			33	1	6	0	5	0	1	33	1.148.012,09	
Segretario	61.183,51	1	61.183,51	SEGR	61.183,51	1	0						1	61.183,51	
TOT		35	1.232.221,55			34	1	6	0	5	0	1	34	1.209.195,60	

* due posti coperti con convenzione con altri enti

La dotazione rivista viene rappresentata in termini qualitativi a regime come segue:

AREA - PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DA DEFINIRE	SETTORE FINANZE	SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE	SETTORE TECNICO	STAFF SEGRETARIO GENERALE	Totale complessivo
Area degli operatori esperti (AOE)			1	4	1	6
Collaboratore amministrativo			1		1	2
Collaboratore tecnico - con conduzione macchine operatrici complesse				4		4
Area degli istruttori (AI)		1	7	2		10
Istruttore amministrativo contabile		1	7			8
Istruttore tecnico con abilitazione				2		2
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)		2	6	5	1	14
Specialista in attività amministrativo contabili		2	5	1	1	9
Specialista in attività tecniche con abilitazione				4		4
Specialista in attività culturali			1			1
DIRIGENTE		1	1	1		3
DIRIGENTE		1	1*	1		3
SEGRETARIO GENERALE					1	1
SEGRETARIO GENERALE					1	1
Totale complessivo		4	15	13	3	36
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ) - PROGRESSIONI TRA AREE CON SOPPRESSIONE POSTO AI		1			1	2
Specialista in attività amministrativo contabili		1				1
Specialista in attività tecniche				1		1

* posto coperto con convenzione con Unione

VERIFICA LIMITI E VINCOLI NORMATIVI

Con nota prot. Unione n. 10377 del 30/03/2023 a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione, trasmessa al Revisore dei Conti, tra le altre cose, è stata data evidenza dell'aggiornamento del rispetto della normativa in materia di facoltà assunzioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.04.2019 e ss.mm.ii., e del Decreto attuativo del

17/03/2020, in relazione al presente piano dei fabbisogni di personale 2023/2025, così come di seguito illustrato in modo sintetico:

- il Comune di Portomaggiore si colloca tra i Comuni con una bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;
- il Comune di Portomaggiore presenta infatti un rapporto inferiore al 27,00% (soglia per i Comuni tra i 10.000 e i 59.999 abitanti) rispetto ai dati del Rendiconto 2022 in corso di approvazione (schema approvato nella Giunta del 28/03/2023), tenuto conto dei dati dell'ASP EMS e di Clara s.p.a, è pari a **19,97%**;
- il Comune potrà quindi incrementare la spesa registrata nell'ultimo rendiconto in corso di approvazione (2022), per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia; Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali di seguito indicati (specifici per la fascia demografica):
 - per il 2020 il 9% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2021 il 16% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2022 il 19% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2023 il 21% rispetto alla spesa di personale 2018;
 - per il 2024 il 22% rispetto alla spesa di personale 2018;
- per il Comune di Portomaggiore tale potenzialità espansiva si concretizza nella possibilità di sostenere per l'anno **2023** una spesa per personale secondo la definizione di cui all'art. 2 comma 1 lettere a) del DM 17/03/2020 (esclusi strutture e organismi partecipati o facenti capo all'ente) sulla base dei dati del Rendiconto 2022, come di seguito indicato:

Art. 4 comma 1 - VALORE SOGLIA - Spesa massima teorica	Spesa teorica applicando 27,00% tabella 1 all'entrata		3.289.613,37
	- Quote parte spese personale per Asp e Unione anno 2022		- 1.024.818,77
	Spesa massima (valore soglia art 4 comma 1) depurata spesa dalle spese Unione ed ASP - con riferimento alla spesa del rendiconto		2.264.794,60
Art. 5 - PERCENTUALI MASSIME INCREMENTO DI PERSONALE IN SERVIZIO	INCREMENTO MAX TABELLA 2 su spesa personale del Comune rendiconto 2018	21,00%* 1.570.339,40	329.771,27
	POSSIBILITA' ASSUNZIALE AL 31/12/2019 turn over art. 3 DL 90/2014 NON UTILIZZATA		170.083,19
	VALORE PIU' ALTO TRA INCREMENTO E RESTI ASSUNZIONALI		329.771,27
	Spesa di personale 2018 + incremento spesa di personale ai sensi dell'art. 5 del DM 17/04/2020		1.900.110,67
Quote capacità assunzionali cedute all'Unione nel 2021			22.546,65
Quote capacità assunzionali cedute all'Unione nel 2022			18.531,03
Quote capacità assunzionali cedute all'Unione nel 2023 (aggiornate con nuove necessità evidenziate dall'Unione)			11.645,04

Limite massimo spesa anno 2022 (valore più basso tra valore soglia - art 4 comma 1 e spesa 2018 incrementata ai sensi dell'art. 5) decurtato delle quote cedute	1.847.387,95
<i>SPESA LIBERA (SPESA 2018)</i>	<i>1.570.339,40</i>
<i>SPESA SOLO PER TEMPO INDETERMINATO (incremento facoltà assunzionali - quote cedute)</i>	<i>277.048,55</i>
<i>TOTALE LIMITE MAX</i>	<i>1.847.387,95</i>

- l'attuazione del piano dei fabbisogni 2023/2025 non richiede l'impiego delle possibilità espansive discendenti dal D.M. 17/03/2021, essendo prevista una spesa di personale per gli anni 2023, 2024 e 2025 (anche a regime) inferiore alla spesa storica del 2018 (€ 1.570.339,40), come di seguito evidenziato:

ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
1.474.304,67	1.522.865,67	1.512.751,39

- il rapporto annuale tra spese di personale ed entrate correnti in termini previsionali per il triennio 2023/2025 risulta essere ampiamente al di sotto della soglia del 27,00% come di seguito riportato ed evidenziato negli allegati prospetti:

anno 2023	anno 2024	anno 2025
21,64%	23,12%	22,81%

- permane il rispetto del vincolo di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27.12.2006 e ss.mm.ii, pur constatando che l'eventuale maggiore spesa di personale derivante dal nuovo decreto del 17/03/2020 non rileva per tale finalità, come evidenziato nei prospetti allegati alla medesima nota, aggiornati al Bilancio 2023/2025 del Comune e dell'Unione Valli e Delizie (tenuto conto delle variazioni propedeutiche all'adozione dei piani dei fabbisogni ed agli schemi dei rendiconti) come di seguito riassunto:

tipologia di spesa	Media 2011/2013	Rendiconto 2022	BILANCIO PREVISIONE 2023/2025 Annualità 2023 Assestato	BILANCIO PREVISIONE 2023/2025 Annualità 2024 Assestato	BILANCIO PREVISIONE 2023/2025 Annualità 2025 Assestato
Spese macroaggregato 101	2.893.448,59	1.467.349,84	1.516.208,87	1.564.769,87	1.554.655,59
Spese macroaggregato 103	32.292,33			-	-
Irap macroaggregato 102	166.405,30	93.872,24	98.319,63	102.686,11	102.219,31
Altre spese: quota parte spese UNIONE	-	980.322,26	1.030.239,40	1.024.712,10	1.024.666,10
Altre spese: quota parte spese ASP	7.644,55	93.718,91	78.431,76	90.677,86	90.875,18
Altre spese: convenzioni con altri Enti	65.919,16	95.647,68	91.969,00	48.769,00	48.769,00
Totale spese di personale (A)	3.165.709,93	2.730.910,93	2.815.168,66	2.831.614,94	2.821.185,18
(-) Componenti escluse (B)	177.877,00	393.921,20	369.963,39	376.690,86	359.049,78
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	2.987.832,93	2.336.989,73	2.445.205,27	2.454.924,08	2.462.135,40

- permane il rispetto del vincolo del limite in materia di assunzioni flessibili di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., così come modificati dall'art. 16 comma 1 quater

della Legge n. 16 del 7.8.2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24.6.2016, i seguito riassunta:

Descrizione	2009	LIMITE (100%)*	2023/2025
Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO	109.755,95	109.755,9	0 Con cessione quota del limite all'Unione per € 34.700,00

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

Si rileva inoltre, come da attestazione del Dirigente del Settore Finanze del Comune di Portomaggiore, prot. U 4787 del 10-03-2023 in relazione agli ulteriori vincoli che incidono sulla politica del personale:

- che in data 19.09.2017 con deliberazione n. 34 del Consiglio comunale è stato approvato il ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'art. 243-bis, c. 1, D. Lgs. 267/2000;
- che in data 06.02.2020 con nota Prot. n. 645 è stata trasmessa la delibera n. 10 del 05.02.2020 della Corte dei conti Sezione Regionale di controllo per l'Emilia-Romagna con la quale si dichiara, ad esito del controllo eseguito ai sensi dell'art. 243 quater c. 6 del TUEL, la realizzazione del piano di riequilibrio finanziario oggetto del piano pluriennale e la conclusione della relativa procedura;
- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs 267/2000 e ss.mm.ii., come si evince dalla tabella dei parametri di deficitarietà strutturale allegata al Rendiconto della gestione 2021 e dalla medesima tabella da allegare al Rendiconto della gestione 2022 in fase di predisposizione;
- che l'Ente ha attuato le politiche necessarie a garantire la tempestività dei pagamenti al fine di realizzare il rispetto del vincolo di cui all'art. 41 c. 2 del DL 66/2014 convertito con L. 89/2014, come attestato nel prospetto sottoscritto dal Legale Rappresentante e dal responsabile finanziario da allegare al Rendiconto della gestione 2022 in fase di predisposizione e come risulta dalle pubblicazioni relative alla tempestività dei pagamenti su Amministrazione trasparente nonché dalla Piattaforma per la certificazione dei crediti;
- che per l'anno 2022 ha rispettato il pareggio di bilancio previsto e disciplinato dall'art. 1, c. 819 e seguenti della L. n. 208/2015, come risulta dal prospetto di verifica degli equilibri U.0004787.10-03-2023.h.13:31.Comune di Portomaggiore allegato all'ultima variazione di bilancio approvata nell'esercizio 2022 e dal prospetto di verifica degli equilibri da allegare al rendiconto della gestione 2022 in fase di predisposizione previsto dall'allegato 10 del D. Lgs. n. 118/2011 così come modificato dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministero dell'Interno e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 01.08.2019;
- che ha alimentato l'utilizzo della Piattaforma di certificazione dei Crediti prevista dal D.L. n.35/2013 e ss.mm.ii. ed adempiuto agli obblighi di cui all'art.27 del D.L. n. 66/2014 sino al 01.07.2018, data di entrata in vigore del sistema SIOPE+ per l'invio degli Ordinativi Informatici che, ai sensi dell'art.2 c. 7 del Decreto MEF 14.06.2017, assolve all'obbligo previsto dall'articolo 7-bis, c. 5 del D.L. n.35/2013 e ss.mm.ii.;
- ha approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 20 del 28.04.2022, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4 del TUEL, il Rendiconto 2021 ed è in fase di predisposizione il Rendiconto 2022;
- ha approvato con delibera di Consiglio comunale n. 41 del 26.09.2022 il Bilancio Consolidato dell'esercizio 2021;
- ha approvato con delibera del Consiglio comunale di Portomaggiore n. 4 del 23.01.2023, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del TUEL, il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023-2025;
- ha approvato con delibera del Consiglio comunale di Portomaggiore n. 5 del 23.01.2023 dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4 del TUEL, il Bilancio di Previsione e relativi allegati atti di programmazione 2023-2025;

- ha approvato con delibera di Giunta del Comune di Portomaggiore n. 8 del 24.01.2023 dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 c. 4 del TUEL, il Piano esecutivo di gestione 2023-2025 – Parte finanziaria;
- con la stessa Delibera G.C. n. 8 del 24.01.2023 si è dato atto che con successiva deliberazione, a completamento del Piano esecutivo di gestione 2023/2025, verranno approvati e assegnati ai responsabili dei servizi gli obiettivi di gestione, unitamente alle correlate risorse umane e strumentali, per l'attuazione di quanto stabilito nei documenti di programmazione dell'Ente.
- con Delibera G.C. n. 113 del 27.10.2022 è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) del Comune di Portomaggiore 2022-2024.
- ha provveduto alla trasmissione alla BDAP del Bilancio di previsione 2023-2025 in data 25.01.2023, giuste ricevute conservate agli atti, del Rendiconto 2022 –in modalità "preconsuntivo" in data 10.03.2023, giuste ricevute conservate agli atti, e del Bilancio Consolidato 2021 in data 06.10.2022 giuste ricevute conservate agli atti.

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

- Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 (vincolo di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 in base al quale opera il divieto di assunzione anche nel caso di mancata approvazione facendo rimando all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- Piano Performance 2023-2025 (vincolo previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. "in caso di mancata adozione del Piano della Performance.....omissis.....l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale.....").

Risultano quindi rispettati tutti i presupposti per dare attuazione al piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Portomaggiore 2023/2025.

PARERE REVISORE DEI CONTI

In relazione al presente documento sono stati acquisiti:

- il parere favorevole preventivo da parte del Revisore dei Conti del Comune di Portomaggiore espresso con verbale n. 11/2023 del 01/04/2023, assunto al Protocollo Generale del Comune di Portomaggiore al n. 6086 in data 03/04/2023 in relazione al piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 ed all'asseverazione degli equilibri di bilancio come contemplato dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019.

INFORMATIVA AI SINDACATI

Dei contenuti del presente documento sono stati informati preventivamente i Sindacati, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 4 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022 e dell'art. 4 del CCNL Funzioni locali – dirigenti e segretari del 17/12/2020, nel corso dell'incontro del 23/03/2023 come da verbale prot. Unione n. 9928 del 27/03/2023.

PUBBLICAZIONE

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

Il presente piano triennale dei fabbisogni sarà inoltre trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter

del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 e secondo le istruzioni previste nella circolare della RGS n. 18/2018.



**Unione dei Comuni
Valli e Delizie**

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

**ACCORDO TRA I COMUNI DI ARGENTA, OSTELLATO E
PORTOMAGGIORE NONCHE' L'UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE
PER L'UTILIZZO CONDIVISO DEL PERSONALE
A DECORRERE DAL 01/04/2023**

Modifica ed integrazione accordo sottoscritto in data 01.10.2013 S.P. reg. n. 7, già integrato/modificato in data 31.03.2014 con S.P. reg. n. 11, in data 30.12.2014 con S.P. reg. n. 23, in data 09.06.2015 con S.P. reg. n. 28, in data 27.04.2016 con S.P. reg. n. 41, in data 17.01.2017 con S.P. 52, in data 05.07.2018 con S.P. n. 58, con S.P. n. 63, con S.P. n. 68 prot. Unione n. 34170 del 18.12.2019, con S.P. n. 75 prot. Unione n. 11419 del 19.04.2021 e con S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021.

S.P. N. _____ DEL _____

TRA

- **Comune di Argenta**, con sede in Piazza Giuseppe Garibaldi, 1 - 44011 Argenta (FE) P.IVA 00108090382 - C.F. 00315410381, rappresentato da Andrea Baldini, in qualità di Sindaco in esecuzione della _____;
- **Comune di Ostellato**, con sede in Piazza Repubblica, 1 - 44020 Ostellato (FE) P.IVA e C.F. 00142430388, rappresentato da Elena Rossi, in qualità di Sindaco in esecuzione della _____;
- **Comune di Portomaggiore**, con sede in Piazza Umberto I, 5 - 44015 Portomaggiore (FE) P.IVA e C.F. 00292080389, rappresentato da Dario Bernardi, in qualità di Sindaco in esecuzione della _____;
- **Unione dei Comuni Valli e Delizie tra i Comuni di Argenta - Ostellato - Portomaggiore** con sede in Piazza Umberto I, 5 - 44015 Portomaggiore (FE) C.F. 93084390389, rappresentato da Elena Rossi, in qualità di Presidente in esecuzione della _____;

PREMESSO:

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

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

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

- Programmazione e pianificazione urbanistica, Edilizia privata, Sistema informativo territoriale, Ambiente;
- Sportello Unico per le Attività Produttive;
- Gestione delle risorse umane;
- Tributi locali;
- Servizi informativi e telematici (Information and Communication Technology -ICT), dei Comuni e dell'Unione;

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

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

che la sottoscrizione delle suddette convenzioni è avvenuta in data 01.10.2013 e che, da quella data, l'Unione è divenuta pienamente operativa in relazione alle funzioni alla stessa conferite dai 3 Comuni;

che con deliberazioni C.C. n. 53 in data 28/06/2014 del Comune di Argenta, C.C. n. 37 del 28/06/2014 del Comune di Ostellato, C.C. n. 32 del 28/06/2014 del Comune di Portomaggiore e C.U. n. 30 del 26/06/2014 dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie è stata approvata la "CONVENZIONE TRA I COMUNI DI ARGENTA, OSTELLATO, PORTOMAGGIORE E L'UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE PER LA CREAZIONE DELLA "CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA PER L'ACQUISIZIONE DI LAVORI, BENI E SERVIZI" - art. 33 comma 3 bis d. lgs. 163 del 12 aprile 2006 come modificato dal decreto legge n.66 del 24.04.2014";

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

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

- Polizia municipale e polizia amministrativa locale (Deliberazione C.U. n. 43 del 29.12.2014; convenzione sottoscritta con S.P. 18 del 29/12/2014);
- Servizi sociali – area minori (Deliberazione C.U. n. 45 del 29.12.2014; convenzione sottoscritta con S.P. 20 del 29/12/2014);
- Pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi (Deliberazione C.U. n. 44 del 29.12.2014; convenzione sottoscritta con S.P. 19 del 29/12/2014);
- Servizio di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro (Deliberazione C.U. n.46 del 29.12.2014; convenzione sottoscritta con S.P. 21 del 29/12/2014);

che, inoltre, il Consiglio dell'Unione con deliberazione C.U. n. 47 del 29.12.2014, dichiarata immediatamente eseguibile, previa deliberazione dei Consigli Comunali di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, ha approvato la modifica della Convenzione tra i Comuni di Argenta, Ostellato, Portomaggiore e l'Unione dei Comuni Valli e Delizie per la gestione dei servizi di supporto dell'Unione al fine di contemplare la gestione in forma unificata delle attività inerenti il "Ciclo della performance" e la "Trasparenza" e che detta modifica è stata sottoscritta in data 29/12/2014 con S.P. n. 22;

che, con deliberazione NR 1 del 19-04-2016 il Consiglio dell'Unione ha disposto in accordo con gli altri Comuni aderenti all'Unione i quali avrebbero provveduto ad adottare analoga deliberazione, la revoca del conferimento all'Unione della funzione "servizi sociali area minori"

di cui alla Convenzione S.P. n. 20 del 29/12/2014 e approvare l'accordo di revoca di cui all'ivi allegato documento facente parte integrante e sostanziale della deliberazione stessa;

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

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

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

FATTO PRESENTE che:

- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 5 del 30.09.2013, della Giunta del Comune di Argenta n. 189 del 30.09.2013, della Giunta del Comune di Ostellato n. 146 del 26.09.2013 e della Giunta del Comune di Portomaggiore n. 98 del 26.09.2013, si è provveduto ad approvare l'accordo tra l'Unione dei Comuni Valli e Delizie e i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, sottoscritto in data 01.10.2013 REG. n. 7, con il quale veniva individuato il personale comunale comandato in Unione con decorrenza dall'01.10.2013 fino al 31.12.2013 e comunque fino al trasferimento definitivo del personale;
- con il predetto accordo, oggetto di concertazione con le parti sindacali come risulta da apposito verbale sottoscritto in data 17.07.2013, venivano definiti gli indirizzi a cui dovevano attenersi i singoli enti nella gestione del proprio personale comandato, nella definizione dei contratti decentrati integrativi di ciascun ente e nelle modalità di applicazione di alcuni istituti contrattuali;
- dopo alcuni mesi di avvio della gestione delle funzioni in Unione si è reso necessario effettuare una parziale revisione del personale comandato dai Comuni in Unione in attesa di giungere al trasferimento definitivo del personale e, pertanto, con S.P. REG. n. 11, in data 31.03.2014 si è provveduto a modificare ed integrare il menzionato accordo tra Unione dei Comuni Valli e Delizie e i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore;

RILEVATO che a decorrere dall'01.01.2015, inoltre, si è proceduto con il trasferimento all'Unione del personale dei 3 Comuni (complessivamente 82 unità) al fine di dotare il nuovo ente di una propria struttura organizzativa con una propria individualità, benché operante su delega dei Comuni.

DATO ATTO che:

- il processo di trasferimento del personale dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore all'Unione trova il riferimento normativo nel D.Lgs. 165/2001 "*Norme sul lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", art. 31;
- sono state applicate le garanzie previste dall'art. 2112 del codice civile;
- con nota prot. n. 15893/14 del 07.11.2014 si è proceduto ad inviare apposita informativa alle rappresentanze sindacali unitarie ed ai sindacati di categoria ai sensi dell'art. 47, comma 1, della L. 428 del 29.12.1990;
- è stato siglato con le parti sindacali in data 19.12.2014 un accordo per il trasferimento del personale in Unione dal 01.01.2015;
- con deliberazione Giunta dell'Unione n. 60 del 29.12.2014, dichiarata immediatamente eseguibile, sono stati formalmente recepiti i documenti di cui sopra disciplinanti le modalità di trasferimento del personale dai Comuni all'Unione;

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

DATO ATTO che:

- con la medesima deliberazione della Giunta dell'Unione n. 60 del 29.12.2014, è stata approvata la modifica/integrazione all'accordo per il comando del personale coinvolto in Unione sottoscritto in data 01.10.2013, REG. n. 7, già integrato in data 31.03.2014, REG. n. 11, con il quale sono individuati i dipendenti comandati dai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore all'Unione, e viceversa, a far data dal 01.01.2015;
- detta modifica è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti con S.P. n. 23 del 30.12.2014;
- con deliberazioni della Giunta dell'Unione n. 10 del 02.02.2015, n. 17 del 24.02.2015 e n. 33 del 08.06.2015 sono state approvate modifiche ed integrazioni ai Comandi di personale all'Unione dai Comuni e viceversa disposti con la richiamata deliberazione n. 60 del 29.12.2014;
- a seguito di dette modifiche è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti la S.P. n. 28 del 09.06.2015;
- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 9 del 31.03.2016, sono state approvate modifiche ed integrazioni ai Comandi di personale all'Unione dai Comuni e viceversa disposti alla luce delle ulteriori esigenze manifestate dagli enti nel corso del 2016;
- a seguito di dette modifiche è stata sottoscritta apposita S.P. n. 41 del 27.04.2016 (prot. n. 8289 del 27.04.2016) da parte degli enti coinvolti;
- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 22 del 20.05.2016, è stato approvato l'accordo di comando del personale dell'Unione presso l'ASP "Eppi - Manica - Salvatori" al fine della gestione dei Servizi Sociali area minori (S.P. n. 44 del 25.05.2016 - prot. n. 0010353 del 25.05.2016);
- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 82 del 29.12.2016 è stata approvata una revisione complessiva dell'accordo di comando in seguito ai mutamenti organizzativi e alle decisioni assunte in materia di personale;
- a seguito di dette modifiche, decorrenti dal 01.01.2017, è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti la convenzione S.P. n. 52 del 17.01.2017;
- con delibera di G.U. n. 77 del 12.12.2017 si è preso atto dell'incremento del 10% della percentuale di comando in Unione dell'Ing. Cesari Luisa per il conferimento dell'incarico di Direzione del Settore SUAP dell'Unione per il periodo 12.06.2017 - 31.12.2017;
- con delibera di G.U. n. 86 del 27.12.2017, e corrispondente delibera del Comune di Portomaggiore G.C. 88 del 28.12.2017, si autorizzava il comando del Dirigente a tempo determinato art. 110 c. 1 del D.Lgs. 267/00 del Settore Risorse Umane ed Affari Generali dell'Unione, Dr.ssa Bertarelli Elena, al Comune di Portomaggiore per la direzione del Settore Servizi alla Persona, nella misura del 40% dal 01.01.2018;
- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 35 del 14.06.2018, ed analoghe delibere dei Comuni, è stata approvata una revisione complessiva dell'accordo di comando in seguito ai mutamenti organizzativi e alle decisioni assunte in materia di personale;
- a seguito di dette modifiche decorrenti dal 01.07.2018 è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti la convenzione S.P. n. 58 in data 05.07.2018;
- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 85 del 20.12.2018, ed analoghe delibere dei Comuni, è stata approvata una revisione complessiva dell'accordo di comando in seguito ai mutamenti organizzativi e alle decisioni assunte in materia di personale;
- a seguito di dette modifiche, decorrenti dal 01.01.2019, in data 08.01.2019 è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti la S.P. n. 63 - prot. 453 dell'08.01.2019;
- con deliberazione della Giunta dell'Unione G.U. n. 83 dell'11.12.2019, ed analoghe delibere dei Comuni, è stata approvata una revisione complessiva dell'accordo di comando in seguito ai mutamenti organizzativi e alle decisioni assunte in materia di personale;
- a seguito di dette modifiche, decorrenti dal 01.01.2020, è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti la S.P. n. 68, prot. Unione n. 34170 del 18.12.2019;
- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 16 del 07.04.2021, ed analoghe delibere dei Comuni, è stata approvata una revisione complessiva dell'accordo di comando in seguito ai

mutamenti organizzativi e alle decisioni assunte in materia di personale;

- a seguito di dette modifiche, decorrenti dal 19.04.2021, è stata sottoscritta da parte degli enti coinvolti la S.P. n. 75, prot. Unione n. 11419 del 19.04.2021;

- con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 77 del 28/12/2021 ed analoghe deliberazioni dei Comuni facenti parte l'Unione, è stato approvato il nuovo accordo di comando tra l'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore valevole dal 01/01/2022, poi sottoscritto con S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021.

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

1. *L'Unione ha una sua dotazione organica.*

2. *Il personale che opera nei servizi e nelle funzioni conferite, è di norma trasferito alle dipendenze dell'Unione all'atto del conferimento di tali materie all'Unione. Nella prima fase di avvio dell'Unione, il personale è comandato dai Comuni all'Unione.*

3. *L'Unione può assumere personale proprio e per specifiche iniziative di collaborazione, l'Unione e i Comuni possono disporre il distacco di proprio personale assegnato agli uffici e servizi coinvolti, da e verso l'Unione.*

4. *L'Unione può avvalersi, per gli incarichi di direzione delle strutture e di alta specializzazione, di contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000.*

5. *Per incarichi di direzione delle strutture (dirigenti e posizioni organizzative), l'Unione dovrà avvalersi prioritariamente delle risorse umane interne, comandate, distaccate o trasferite dai Comuni, dotate dei necessari requisiti professionali e di inquadramento giuridico.*

6. *Gli incarichi di direzione o di posizione organizzativa conferiti a tempo determinato, potranno essere rinnovati o revocati nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.*

7. *Il personale dipendente è inquadrato nella dotazione organica complessiva secondo criteri di funzionalità e flessibilità operativa.*

8. *Al personale dell'Unione si applica la normativa vigente per il personale degli enti locali. Gli aspetti contrattuali sono regolati dagli accordi nazionali e decentrati definiti nel comparto di contrattazione Regione-Enti Locali.*

9. *In caso di scioglimento dell'Unione, recesso di uno o più Comuni o cessazione di funzioni conferite ed in caso di revoca del conferimento di una o più funzioni da parte di uno o più Comuni, è garantita la continuità del rapporto di lavoro del personale dipendente, secondo le norme che seguono.*

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

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

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

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

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

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

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

SI CONVIENE E SI SOTTOSCRIVE QUANTO SEGUE:

Gli enti convengono di modificare l'accordo per il comando (utilizzo condiviso) del personale coinvolto in Unione sottoscritto in data 01.10.2013 reg. n. 7 già integrato/modificato in data 31.03.2014 reg. n. 11, in data 30.12.2014 reg. n. 23, in data 09.06.2015 reg. n. 28, in data 27.04.2016 S.P. n. 41, in data 17.01.2017 con S.P. 52, in data 05.07.2018 con S.P. n. 58, in data 08.01.2019 con S.P. n. 63, in data 18.12.2019 con S.P. n. 68, in data 19.04.2021 con S.P. 75, in data 31/12/2021 con S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021 **sostituendo integralmente l'elenco e le percentuali del personale dipendente dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore impiegato in Unione**, a decorrere dal 01.04.2023, con la tabella di seguito riportata:

DIPENDENTI	ex CAT. GIURIDICA	nuova area inquadramento CCNL 16/11/2022	ENTE DI APPARTENENZA	SETTORE IN UNIONE	% APPORTO IN UNIONE dal 01/04/2023
GAMBERINI LIDIA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SEGRETERIA GENERALE	5,00%
NASCOSI LEONARDO	DIRIGENTE	DIRIGENTE	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE SIA	15,00%
BENETTI ALESSANDRA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	30,00%
BONZI ELISABETTA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	20,00%
BRUSCHI DONATELLA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	20,00%
COSENTINO FRANCA	B1	Area degli Operatori esperti	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	30,00%
PERRONE PATRIZIA	D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	30%
TRAVASONI PATRIZIA	DIRIGENTE	DIRIGENTE	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	50,00%
ANDREOTTI VALENTINA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	40,00%
GAMBERINI LIDIA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	25,00%
CHENDI RITA	D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE (SUAP)	100,00%

VENTURA SUSANNA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE FINANZE	50%
BARATTONI MAURIZIO	B1	Area degli Operatori esperti	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	20%
MOROSI ANTONIO	B1	Area degli Operatori esperti	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	30,00%
PASQUALINI PATRIZIA (SENZA P.O.)	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE SIA	20%
ROSSI MARINELLA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE SIA (SERVIZIO PREVENZIONE E SICUREZZA LUGHI DI LAVORO)	10%
CRIVELLARI RITA *	SEGRETARIO	SEGRETARIO	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	25,00%
LAGHEZZA ALESSANDRA	D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	35%
ZAGAGNONI VANNI	B1	Area degli Operatori esperti	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	50%
DALLAFINA MASSIMO	D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE SIA (SERVIZIO PREVENZIONE E SICUREZZA LUGHI DI LAVORO)	20%
PIRANI FRANCESCA	DIRIGENTE	DIRIGENTE	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE CUC	15,00%
CUMINO LAURA	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	15,00%
PUNZETTI SERGIO	C	Area degli Istruttori	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	29%
REGGIO MARCELLA o sua sostituta	D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	10,00%

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

Inoltre le parti concordano di modificare il predetto accordo per il comando del personale coinvolto in Unione, **sostituendo integralmente l'elenco e le percentuali del personale comandato dall'Unione ai Comuni**, con la tabella di seguito riportata:

Dipendenti	ex CAT. GIURIDICA	nuova area inquadramento CCNL 16/11/2022	Settore di provenienza	Ente di assegnazione	Settore di assegnaz.	% apporto ai Comuni
Bertarelli Elena	DIR.	DIRIGENTE	Risorse Umane ed AA.GG.	Comune di Portomaggiore	Servizi alla persona	40%
Bonora Elena	D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Programmazione territoriale	Comune di Portomaggiore	Settore tecnico	10%
Caravita Barbara	C	Area degli Istruttori	Programmazione territoriale	Comune di Argenta	Cultura, Turismo e Servizi alla persona	100%
Peretto Barbara (p.t. 83,33%)	D	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Programmazione territoriale	Comune di Argenta	Settore OO.PP. e Patrimonio	60% (da applicare alla % di pt)

Nel caso di sostituzioni di personale cessato presso l'ente di appartenenza con altro personale si procederà con atto del dirigente del settore risorse umane a recepire la modifica senza dover procedere alla riapprovazione del presente accordo.

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

Quanto contemplato nel presente accordo decorre dal 01/04/2023 e si intende applicato per gli anni futuri salvo diversa disposizione.

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

Portomaggiore, _____

Per il Comune di Argenta

Per il Comune di Ostellato

Per il Comune di Portomaggiore

Per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie

COMUNE di PORTOMAGGIORE
ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale 11/2023

L'organo di revisione, ricevuta in data 30/03/2023 la richiesta di parere sulla proposta di delibera di Giunta riguardante la **Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025 del Comune di Portomaggiore, quale allegato al PIAO**

visti:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014
- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004
- il DM 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019;
- la circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019,
- il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132
- l' articolo 6 del decreto legge n. 80/2021,
- il rendiconto dell'esercizio 2021;
- la ipotesi di rendiconto dell'esercizio 2022 in via di approvazione per il quale lo scrivente revisore sta ultimando la emissione del parere,
- il bilancio di previsione 2023/2025 e le successive variazioni;
- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 sulla predetta proposta di delibera di Giunta;
- i prospetti di calcolo allegati alla predetta proposta di deliberazione di Giunta;

rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

rilevato che l'ente, avendo optato per la applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva, ai fini della verifica del valore soglia previsto dallo art 33 DL 34/2019, computa tra le entrate correnti la tari corrispettiva al netto del relativo FCDE in base ai dati comunicati dal gestore Clara spa;

constatato che per il Comune di Portomaggiore, a seguito delle verifiche effettuate in ordine ai presupposti di legge di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, nonché al DM 17 marzo 2020 ed alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle amministrazioni :

- il rapporto tra la spesa di personale del 2021 (ultimo rendiconto approvato) e la media delle entrate correnti del triennio 2019-2021 al netto del FCDE è pari al 19,41%%, considerando la spesa Unione, Asp secondo le istruzioni ministeriali;
- il rapporto tra la spesa di personale del 2022 e la media delle entrate correnti del triennio 2020-2022 al netto del FCDE sulla base della ipotesi di rendiconto 2022 è pari al 19,97, considerando la spesa Unione, Asp secondo le istruzioni ministeriali;
- il rapporto tra la spesa di personale previsionale del 2023, dopo le modifiche previste dall'attuale piano, e le entrate correnti 2023 previste, al netto del FCDE, è pari al 21,64% ,considerando la spesa Unione, Asp ;

e quindi per tutte le annualità in esame si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 e pertanto l'ente è da considerarsi, a tali fini, un Comune virtuoso;

constatato che la previsione di capacità assunzionale aggiuntiva per le assunzioni a tempo indeterminato, ipotetica, complessiva del Comune di Portomaggiore per l'anno 2023, ammonta a Euro 277.048,55 secondo le modalità di calcolo di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020,

considerato che, rispetto alla precedente previsione di dotazione organica (del.Giunta 125/2022), dopo le modifiche previste dallo attuale piano dei fabbisogni, il costo teorico del personale a tempo indeterminato (comprensivo di oneri riflessi ed irap) passerà da 1.232.221,55 euro ad euro 1.209.195,60;

rilevato che dal piano del fabbisogno di personale in esame non emerge una maggiore spesa di personale da finanziare essendo la stessa già prevista sul bilancio 2023/2025;

rilevato che la spesa derivante dal piano occupazionale triennale in oggetto è in linea con gli obiettivi di contenimento della spesa di personale;

riscontrata la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, ai sensi della vigente normativa in materia;

ACCERTA

che i documenti della pianificazione triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 del Comune di Portomaggiore sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e risultano rispettosi della normativa vigente in materia di limiti alla spesa di personale ed alle facoltà assunzionali; ed in particolare che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 ;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

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

ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2023/2025 del Comune di Portomaggiore a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2023/2025 di cui alla proposta esaminata;

ESPRIME

parere favorevole in merito al programma del fabbisogno di personale come evidenziato nella proposta Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 in oggetto.

01/04/2023

Il Revisore Unico dei Conti
Dott. Giovanni Gelmetti
firma digitale