

UNIONE MONTANA DEI COMUNI DEL MONVISO PAESANA (Provincia di Cuneo)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

N. 89

OGGETTO: Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2026-2028. Aggiornamento del P.I.A.O. Provvedimenti.

L'anno **duemilaventicinque** addì **ventisette** del mese di **novembre** alle ore **19:30** in Paesana, nella sala consigliare dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso, previo esaurimento delle formalità prescritte dallo Statuto dell'Unione, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta.

All'appello risultano:

<i>n.</i>	<i>Cognome e nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>	<i>Assente</i>
1	VAUDANO Emanuele	Presidente	X	X
2	DONALISIO Gabriele	Vice Presidente		
3	LOMBARDO Giacomo	Assessore	X	
4	NARI Mauro	Assessore	X	
5	RADOSTA Paolo	Assessore	X	
6	LOMBARDO Francesco	Assessore	X	
<i>Totale</i>			<i>5</i>	<i>1</i>

E pertanto il numero è legale.

Con l'assistenza continua e l'opera del Vice Segretario dell'Unione Signor **BARRA Davide Domenico**.

Il Signor **VAUDANO Emanuele** nella sua qualità di Presidente assume la Presidenza e riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA

➤ Premessa:

- L'art. 39, comma 1 della legge 27.12.1997, n. 449 dispone che *“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, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”* (ora sostituita dalla legge 12.3.1999, n. 68);
- Il D.Lgs. n. 267/2000, all'art. 89 comma 5, dispone che gli enti locali *“... provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle sole esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*;
- L'art. 35 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 prevede che *“le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni...”*;
- L'art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali debbano provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- Visto l'art. 6 del D.Lgs. 3/03/2001 n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- Atteso che, con legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016) è stata introdotta specifica norma relative alle Unioni, per quanto di interesse ai fini di specie, quale quella recata dall'art.1, comma 229, che dispone: *“A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.”*
- Visto il Decreto 08/05/2018 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione che ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*;

- Preso atto che secondo quanto previsto dal suddetto decreto *“Nel PTFP (Piano Triennale Fabbisogni del Personale) la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.*
- *Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.*
- Atteso che la dotazione organica dell’Unione Montana dei Comuni del Monviso alla data del 1.1.2025, successivamente al ritrasferimento ai Comuni Membri del rispettivo personale a tempo indeterminato a seguito della modifica dello statuto dell’unione disposta con deliberazione del Consiglio dell’Unione n.36 del 14.11.2024, in linea teorica, consta di n. 5 dipendenti a tempo indeterminato complessivi (di cui n. 1 a tempo parziale), così suddivisi:
 - ex categoria “D” attuale area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione n. unità in servizio 3 (di cui n. 1 a tempo parziale)
 - ex categoria “C” attuale area degli Istruttori n. unità in servizio 2

Totale personale in servizio n. 5

Dato atto che la suddetta dotazione organica espressa in termini finanziari, non supera la spesa potenziale massima, che per le Unioni di comuni è quella imposta dal vincolo di cui al comma 562, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. che stabilisce il limite della spesa nel corrispondente ammontare dell’anno 2008;

Appurato che:

- il D.L. 34/2019, art. 33, e il relativo DPCM 17.03.2020, contenente il nuovo metodo di calcolo delle capacità assunzionali nei Comuni, non si applica alle Unioni;
- per le Unioni le capacità assunzionali vengono calcolate secondo la previgente disciplina di cui all’art. 1, comma 229 della Legge n. 208/2015;
- l’Unione può coprire il 100% della spesa relativa alle cessazioni intervenute l’anno precedente tenuto conto dei resti dell’ultimo quinquennio come disposto dall’art. 14 bis, comma1, lett. a) del DL n. 4/2019 come convertito dalla L. n. 26/2019;
- come previsto dall’art. 14-bis, comma 1, lett. b) del DL n. 4/2019, convertito nella Legge 26/2019, *“per il triennio 2019 – 2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini*

della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

Rilevato che dopo l'entrata in vigore del D.M. 17.03.2020 che fissa i nuovi criteri di computo delle capacità assunzionali dei comuni, la mobilità in entrata di personale proveniente dai comuni non è più, nella maggior parte dei casi, da considerare “neutra” ai fini dell'utilizzo di capacità assunzionale;

Secondo la circolare interministeriale esplicativa dell'8 giugno 2020 la norma che vieta di conteggiare le mobilità in uscita come risparmio utile per nuove assunzioni dall'esterno (art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012) è da ritenersi non più operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria;

La circolare prosegue affermando che *“conseguentemente le amministrazioni di altri comparti... che acquisiranno personale in mobilità dai comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali”*. La circolare specifica, infine, che la norma continua ad essere operante per gli enti che continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa;

Pertanto, le unioni di comuni si trovano nella singolare posizione per cui non possono conteggiare le mobilità in uscita (comprese quelle verso i comuni in regola con le nuove norme) ai fini della determinazione della propria capacità assunzionale, mentre devono utilizzare capacità assunzionale disponibile per attivare eventuali mobilità in entrata da comuni in regola con la nuova normativa.

Poiché la maggior parte degli scambi di mobilità dell'Unione avvengono con i comuni e supponendo che la gran parte degli stessi rientrino nei parametri ordinari del DM 17.03.2020, è necessario acquisire le capacità assunzionali per tutte le assunzioni previste dal fabbisogno del triennio a prescindere dalle modalità di copertura dei posti, salvo che l'eventuale procedura di mobilità non sia riservata a personale dipendente da enti soggetti a regime vincolistico. In ogni caso qualora la copertura avvenga per mobilità da enti ancora soggetti al regime vincolistico, ancorché non previsto, se ne darà atto nei provvedimenti di assunzione e si riporterà la relativa capacità assunzionale non utilizzata nella disponibilità dell'anno successivo.

La nuova disciplina delle assunzioni nei comuni non fa, comunque, venir meno la possibilità, per gli stessi, di trasferire parte della propria capacità assunzionale, calcolata con i nuovi criteri del D.M. 17.03.2020, all'Unione di cui fanno parte.

Dato atto che le cessazioni di personale utili a determinare le facoltà assunzionali dell'Unione ai sensi della normativa vigente in materia, oltre che per collocamento a riposo, sono determinate anche a seguito di dimissioni volontarie, o risoluzione del rapporto di lavoro per cause diverse che potrebbero verificarsi imprevedibilmente, e che quindi richiederanno una valutazione da parte dell'amministrazione in ordine a eventuali

assunzioni al fine di garantire la funzionalità dei servizi coerentemente con le disposizioni normative vigenti e la situazione finanziaria dell'Ente

verificato per l'anno 2024, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 e s.m.i. la mancanza di personale in soprannumero o in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente così come da deliberazione della Giunta dell'Unione n. 1 del 08.01.2025;

Visto l'art. 3 comma 8 della Legge del 19.06.2019 che prevede che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019 – 2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 e s.m.i.;

vista la successiva L. n. 113 del 06.8.2021 che trasla per un ulteriore triennio (sino al 31.12.2024) la disposizione di cui sopra;

dato atto che con il presente provvedimento:

- per l'**anno 2026:**

si procederà esclusivamente alla copertura dei posti nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti leggi in materia di assunzioni di personale e di contenimento del costo di lavoro al momento non prevedibili;

- per l'**anno 2027:**

si procederà esclusivamente alla copertura dei posti nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti leggi in materia di assunzioni di personale e di contenimento del costo di lavoro al momento non prevedibili, oltre a quelle previste nell'anno 2026 non ancora portate a termine;

- per l'**anno 2028:**

si procederà esclusivamente alla copertura dei posti nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti leggi in materia di assunzioni di personale e di contenimento del costo di lavoro al momento non prevedibili, oltre a quelle previste nell'anno 2027 non ancora portate a termine;

Ritenuto, quindi, di approvare il Piano triennale del fabbisogno del personale 2026-2028, nei limiti delle disposizioni concernenti le assunzioni delle Unioni di Comuni con assunzioni a tempo indeterminato da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:

➤ mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

➤ concorso pubblico, ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., e previo

esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.;

- utilizzo graduatorie valide altri enti.

Lavoro flessibile 2026-2028:

Si dà atto che nel triennio 2026-2028 saranno autorizzate eventuali assunzioni con contratto a tempo determinato o mediante altre forme flessibili a seguito di necessità organizzative al momento non pianificabili, su richiesta del Direttore dell'Unione, verificata la disponibilità di bilancio e nel rispetto delle limitazioni previste dalla normativa vigente;

Riaffermata la possibilità di integrare e modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, anche con riferimento alla possibilità di sostituire eventuali cessazioni dal servizio non previste, sempre nel rispetto delle normative vigenti;

Viste:

- la deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 19 del 24.09.2025 recante ad oggetto "Presentazione del Documento Unico di Programmazione D.U.P. – periodo 2026 – 2028 – Approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 64 del 23 luglio 2025, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del D. Lgs. N. 267/2000";
- la deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 53 del 20.12.2024 di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2025 – 2027;
- la deliberazione della Giunta dell'Unione n. 33 del 27.03.2025 di approvazione del piano della performance anno 2025;
- la deliberazione della Giunta dell'Unione n. 32 del 27.03.2025 di approvazione del piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza triennio 2025-2027;
- la deliberazione della Giunta dell'Unione n. 108 del 20.12.2024 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di gestione (P.E.G.) anni 2025-2027;
- la deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 6 del 21.05.2025 di approvazione del Rendiconto dell'esercizio 2024 art. 151, comma 7 e art. 227 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267;
- la deliberazione della Giunta dell'Unione n. 34 del 37.03.2025 di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2025 – 2027 (PIAO), ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;

Acquisito il parere favorevole del Responsabile del Servizio Bilancio per quanto concerne la regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del decreto Legislativo 267/2000, così come sostituito dall'art. 3 comma 1 lett. b del D.L. 10/10/2012 n. 174

Visto il parere protocollo n. 4300 del 27.11.2025 espresso in via preventiva dal Revisore, ai sensi di legge sul piano triennale del fabbisogno del personale oggetto del presente provvedimento;

dato atto che la spesa derivante dalle assunzioni programmate risulta prevista ed inserita nel vigente bilancio di previsione 2025 - 2027 per ciascun anno;

Richiamati:

- il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- lo Statuto dell'Unione Montana;
- il vigente Regolamento di contabilità;

DELIBERA

- di approvare, sulla base di quanto riportato in premessa, il “Piano triennale del fabbisogno di personale” 2026-2028, così come indicato nella presente sezione;
- di dare atto che il Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto, compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2026, e del bilancio pluriennale;
- di riservarsi, la possibilità di integrare o modificare in qualsiasi momento il presente atto, in seguito a successive e diverse esigenze dell'Ente, coerentemente ad eventuali modifiche legislative o regolamentari che dovessero intervenire;
- di dare mandato al Direttore dell'Unione di procedere all'adozione dei provvedimenti consequenziali sulla base delle linee di indirizzo approvate con il presente atto;
- di stabilire, in via generale, che per la sostituzione di personale che cesserà dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa eventualmente essere esperita, la mobilità fra Enti, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. (ancorché non più obbligatoria ai sensi dell'art. 3 comma 8 della Legge 56 del 19.06.2019 e s.m.i.), senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei limiti e vincoli vigenti;
- di provvedere a dare informazione alle organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del C.C.N.L. relativo al personale del comparto “Funzioni Locali” – triennio 2019 – 2021, sottoscritto il 16.11.2022, del contenuto del presente piano dei fabbisogni di personale 2026 – 2028;
- di autorizzare per il triennio 2026-2028 eventuali assunzioni con contratto a tempo determinato o mediante altre forme flessibili a seguito di necessità organizzative al momento non pianificabili, su richiesta del Direttore, verificata la disponibilità di bilancio e nel rispetto delle limitazioni previste dalla normativa vigente.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Firmato Digitalmente
(VAUDANO Emanuele)

IL VICE SEGRETARIO
Firmato Digitalmente
(BARRA Davide Domenico)

COMUNICATA AI COMUNI DELL'UNIONE

il 03-dic-2025 prot. n. 4397