



Unione dei Comuni Valli e Delizie

Argenta – Ostellato – Portomaggiore
Provincia di Ferrara

ALLEGATO 14 al Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2026-2028

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

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2026-2028

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 la competenza della Giunta comunale ed in particolare 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 e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti»* 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, che prevedono tra le altre cose il superamento del concetto di dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

Le recenti Linee di indirizzo per l'individuazione dei fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con D.M. 22 luglio 2022 tutt'ora in corso di pubblicazione in G.U. con il quale si definiscono, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le linee di indirizzo volte ad orientare le 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.

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 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 in vigore dal 01/04/2023 e contempla l'articolazione 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). All'interno delle aree sono identificati i profili professionali che descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area (art. 12 comma 5 del CCNL).

Con apposito atto di Giunta (G.U. n.16 del 16/03/2023), 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.

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" come modificato con decreto-Legge 25 del 14/03/2025 convertito con modificazioni dalla L. 9 maggio 2025, n. 69, il quale, al comma 2-bis, stabilisce che a decorrere dall'anno 2026, gli enti locali con più di 50 dipendenti a tempo indeterminato, nel caso in cui nel piano assunzionale è previsto un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale, destinano alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole; resta inteso che gli altri enti hanno comunque la facoltà, nell'esercizio della propria autonomia gestionale, di utilizzare l'istituto della mobilità volontaria per la copertura dei fabbisogni di personale, secondo la regola generale di cui all'art. 30, comma 1, D.Lgs. 165/2001;

- l'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e l'art. 15 del CCNL 16/11/2022 in materia di progressioni tra le aree, fatta salva la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;

- non trova applicazione per ora, salvo proroga disposta da nuova previsione contrattuale, l'art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022 in tema di progressioni tra aree che 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, e non con le ordinarie facoltà assunzionali, 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 (parere ARAN CFL208 del 20 marzo 2023).

L'Unione dei Comuni Valli e Delizie è stata costituita con deliberazioni di Consiglio comunale n. 5 del 18/02/2013 del Comune di Argenta, n. 6 del 18/02/2013 del Comune di Ostellato e n. 4 del 18/02/2013 del Comune di Portomaggiore, esecutive ai sensi di legge, con cui sono stati approvati Atto costitutivo, Statuto e relativo Piano Strategico e con successiva stipulazione, in data 3 aprile 2013, con atto Notaio Maria Adelaide Amati Marchionni, n. 52 di rep., racc. n. 37, da parte dei tre Sindaci, dell'Atto costitutivo della nuova Unione di Comuni "Valli e Delizie".

L'Unione dei Comuni Valli e Delizie abbraccia il territorio dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, tutti ricadenti nell'ambito territoriale ottimale individuato in forza della Legge Regionale n. 21 del 21/12/2012 e riconosciuto dalla Regione Emilia Romagna con Delibera di Giunta Regionale n. 286 del 18/03/2013.

Ancorché costituita nei primi mesi del 2013, è diventata effettivamente operativa solo dal 1° ottobre 2013, ossia da quando sono state sottoscritte le convenzioni fra i tre Comuni e l'Unione.

Dopo il primo anno di funzionamento l'Unione è stata implementata in modo significativo con importanti funzioni fondamentali, tra quelle indicate all'art.14, comma 27, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010.

L'Unione ha operato fino al 31/12/2014 avvalendosi esclusivamente del personale comandato dai Comuni.

A decorrere dall'01/01/2015 è stato disposto il trasferimento all'Unione del personale dei 3 Comuni (complessivamente 82 unità) ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 al fine di dotare il nuovo ente di una propria struttura organizzativa con una propria individualità, benché operante su delega dei Comuni.

Successivamente l'Unione ha proceduto anche con l'assunzione di proprio personale nei limiti imposti dalla normativa in materia.

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 e per le attività di supporto, si avvale tutt'oggi dell'attività prestata attraverso comando, prevalentemente parziale, del personale dei Comuni così come i Comuni si avvalgono di alcuni dipendenti dell'Unione per garantire l'erogazione dei servizi rimasti di competenza dei Comuni.

Le scelte strategiche in materia di personale dell'Unione e dei Comuni dell'Unione stessa sono da sempre fortemente condizionate dai vincoli normativi in materia di personale.

Tali vincoli impongono costanti aggiustamenti organizzativi nella gestione dell'ente e la ricerca di nuove modalità di erogazione dei servizi, per non incorrere in disfunzioni, inefficienze e, in casi estremi, interruzione di pubblici servizi.

Con la nascita dell'Unione, ai fini della determinazione del limite di spesa, non è più sufficiente prendere in considerazione solo la spesa del singolo Comune aderente, ma occorre sommare alla stessa la quota parte della spesa riferita all'Ente, ma sostenuta dall'Unione. Infatti, il rafforzamento del processo di svolgimento di funzioni in comune fra più enti, mediante la costituzione di Unioni, e il contenimento della spesa di personale degli enti territoriali sono

espressione di un'unica esigenza. Pertanto, il dato relativo alla spesa di personale da prendere in considerazione non può essere solo quello di ciascun Comune o della sola Unione poiché si tratterebbe di un dato incompleto, ma quello complessivo degli enti e dell'Unione. Grava sull'Unione un obbligo di cooperazione affinché i limiti di spesa del personale siano rispettati da parte degli enti associati.

Inoltre si ricorda che deve essere rispettato il disposto normativo di cui all'art. 32 comma 5 del TUEL, novellato dall'art. 19 del d.l. n. 95/2012 (convertito nella L. n. 135/2012), secondo cui, in relazione alle funzioni attribuite all'Unione, la spesa sostenuta dall'Unione per il personale non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli Comuni partecipanti, fermi i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale; a regime, precisa la disposizione, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa ed una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati anche progressivi risparmi.

Da qui discende l'analisi sistematica delle spese di personale dell'Unione e dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore che viene effettuata in modo correlato fin dal 2013.

La politica di personale dei 4 enti deve essere sempre coordinata e tendere ad obiettivi condivisi.

Nel corso del 2020 è intervenuta 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 della circolare esplicativa (ULM_FP-0000974-A-08/06/2020), dando attuazione così all'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....omissis...";

Tale impianto normativo che rappresenta una svolta per la politica del personale degli enti, 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.

Rispetto alle possibilità assunzionali dell'Unione, pertanto, continuano ad applicarsi le norme ordinarie in materia di determinazione della facoltà assunzionale che prevedono che le unioni possano procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel rispetto delle seguenti regole e limiti:

- 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.
- a decorrere dal 2016, ai sensi dell'art. 1, comma 228, della Legge di Stabilità 2016 e fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (art. 1, comma 229, L. n. 208/2015);
- con l'approvazione dell'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, che ha modificato il comma 5 dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000, è stata introdotta la possibilità per i Comuni di cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di Comuni a cui fanno parte;
- non opera più dal 2025 la possibilità prevista per gli Enti Locali prevista dalla 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, prorogato al triennio 2022-2024 con L. 28/03/2022, n. 25, di Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 27 gennaio 2022, n. 4, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, di 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*;
- dal 2025 ai sensi del comma Art. 1, comma 126, della Legge di Bilancio n. 207 del 30/12/2024 per gli enti che determinano la propria capacità assunzionale ancora in base alla regola del *turn-over*, come per le Unioni di Comuni, viene disposto il superamento della c.d. neutralità finanziaria: per le procedure di mobilità attivate a partire dall'entrata in vigore della legge di bilancio le mobilità in uscita libereranno capacità assunzionale, mentre le mobilità in entrata saranno effettuate a valere sulla capacità assunzionale;
- ai sensi del menzionato 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 deliberazioni 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).

Attraverso apposite deliberazioni di Giunta adottate negli ultimi anni dagli enti, si è altresì ritenuto di considerare la spesa consolidata per lavoro flessibile degli enti facenti parte l'Unione quale limite complessivo *di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i.*, avvalersi

dell'istituto della compensazione tra Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore e viceversa, *come segue*:

ente	2009 spesa impegnata	limite spesa di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., ridefinito per compensazione
Comune di Argenta	€ 53.305,95	€ 53.305,95
Comune di Ostellato	€ 6.279,97	€ 6.279,97
Comune di Portomaggiore	€ 109.755,95	€ 71.255,95
Unione	Non presente in quanto Ente costituito nel 2013	€ 38.500,00
totale	€ 169.341,87	€ 169.341,87

Per poter effettuare assunzioni presso l'ente, 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 rispetto 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.

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 delibera di Consiglio Unione n. n. 13 del 28.07.2025 si è approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2026-2028.

Con delibera di Consiglio Unione n. 27 del 16.12.2025 è stata approvata la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (N.A.D.U.P.) 2026-2028

Con delibera di Consiglio Unione n. 28 del 16.12.2025 è stato approvato il Bilancio di previsione 2026-2028 e relativi allegati.

Con delibera di Giunta Unione n. 92 del 16.12.2025 è stato approvato il PEG (parte finanziaria) 2026-2028.

Il presente documento integra il Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028, costituendo parte integrante e sostanziale dello stesso, sottosezione 3.3.1.

Nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2026 di cui alla deliberazione di G.U. n. 9 del 29/01/2025, precisamente quale allegato 14, è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027 dell'Unione Valli e Delizie;

Con il medesimo documento si prendeva atto delle risultanze della ricognizione per l'anno 2025 di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 condotta dai dirigenti dei Settori e dal Segretario Generale, e che non sussistevano situazioni di esubero od eccedenza di personale.

In relazione al piano dei fabbisogni di personale è stato acquisito il parere favorevole preventivo da parte del Revisore dei Conti dell'Unione espresso con Verbale n. 50 del 27/01/2025 assunto al Protocollo Generale dell'Unione al n. 3043 del 28/01/2025;

Tutte le assunzioni a tempo indeterminato e determinato contemplate nell'anno 2025 sono state realizzate entro il 31/12/2025, come da report di seguito riportato:

AREA	Profilo professionale	Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza prevista	Tipologia di reclutamento	costo	Report al 31/12/2025
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore amministrativo o contabile	Settore Finanze	n. 1	01/04/2025	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo graduatoria ed in subordine concorso - previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01	31.397,69	Assunzione realizzata dal 01/08/2025
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore amministrativo o contabile	Settore Risorse Umane AAGG ed	n. 1	01/04/2025	Accesso dall'esterno attraverso selezione - previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01	31.397,69	Assunzione realizzata dal 14/07/2025
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Agente di Polizia Locale	Corpo di Polizia Locale	n. 1	02/08/2025	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo graduatoria ed in subordine selezione - previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01	33.169,69	Assunzione realizzata dal 02/08/2025
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista di Vigilanza	Corpo di Polizia Locale	n. 1	01/09/2025	Accesso dall'esterno attraverso selezione - previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01	36.589,28	Assunzione realizzata dal 31/12/2025

A queste assunzioni si aggiungono due assunzioni realizzate nel 2025 per sostituire personale neo assunto nel 2024 dimessosi durante il periodo di prova per il quale il contratto non si è consolidato:

AREA	Profilo professionale	Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza prevista	Tipologia di reclutamento	costo	Report al 31/12/2025
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Agente di Polizia Locale	Corpo di Polizia Locale	n. 1	01/07/2025	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo graduatoria - previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01 - copertura posto previsto nel 2024 non consolidato per cessazione dipendente neo assunto	33.827,90	Assunzione realizzata dal 01/07/2025

					durante periodo di prova		
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Agente di Polizia Locale	Corpo di Polizia Locale	n. 1	01/09/2025	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo graduatoria - previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01 - copertura posto previsto nel 2024 non consolidato per cessazione dipendente neo assunto durante periodo di prova	33.827,90	Assunzione realizzata dal 01/09/2025

In continuità con la scelta organizzativa del passato con il Piano si approvava contestualmente l'aggiornamento dell'accordo per l'utilizzo condiviso del personale tra l'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore sottoscritto poi con SP 109 del 12/02/2025 Prot. Unione n. 5093 del 12/02/2025.

Con il predetto Piano veniva altresì **ridefinita la consistenza della dotazione organica**, coerentemente con il piano dei fabbisogni stesso, secondo le linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 e dei vincoli in materia di personale come segue (con esclusione dei posti coperti attraverso comando di personale dai Comuni):

AREA di inquadramento	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)	NUOVA DOTAZIONE 2025/2027- CONSISTENZA	
		n. posti	Costo teorico
AOE	28.021,58	2	56.043,16
AI	31.397,69	49,88	1.566.116,78
AFEQ	34.071,91	25	851.797,75
DIR	63.555,91	3*	190.667,73
TOTALE		79,88	2.664.625,42

* a cui si aggiungono 3 unità coperte avvalendosi della convenzione per l'uso condiviso del personale

La dotazione viene rappresentata in termini qualitativi come segue:

Area di inquadramento e Profilo	CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA	CORPO POLIZIA LOCALE	FINANZE	PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	RISORSE UMANE ED AA.GG.	SERVIZIO SIA	Totale complessivo
Area degli operatori esperti (AOE)				1		1	2
Collaboratore amministrativo				1			1
Collaboratore informatico						1	1
Area degli istruttori (AI)	1	26	5	11,88	5	1	49,88
Agente di Polizia Locale		22					22
Agente di Polizia Locale con funzioni di coordinamento		3					3
Istruttore amministrativo contabile	1	1	5	6,88	5		18,88
Istruttore informatico						1	1
Istruttore tecnico				3			3
Istruttore tecnico con abilitazione				2			2
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	1	8	2	10	2	2	25
Commissario di Polizia Locale		1					1

Specialista di vigilanza		7					7
Specialista in attività amministrativo contabili	1		2	1	2		6
Specialista in attività tecniche				2			2
Specialista in attività tecniche con abilitazione				7			7
Specialista Informatico						2	2
Dirigente		1		1	1		3
Dirigente		1		1	1		3
Totale complessivo	2	35	7	23,88	8	4	79,88

Il Piano non prevedeva nuove assunzioni a tempo indeterminato per il 2026 ed il 2027, mentre si prevedeva oltre alla proroga della convenzione per l'utilizzo condiviso de personale tra Unione e Comuni anche la prosecuzione dell'assunzione disposta dal 01/02/2022 e confermata fino al 31/01/2027 di un dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di dirigente del Settore Programmazione Territoriale.

Al fine di poter autorizzare le assunzioni contemplate nel piano 2025/2026 si quantificavano le FACOLTÀ ASSUNZIONALI dell'Unione ai sensi dell'art. 1, comma 229, della L. n. 208/2015 (100% delle cessazioni) come segue:

FACOLTA' ASSUNZIONALI UNIONE PER L'ANNO 2024	
Resti Facoltà assunzionali anno 2024 (dopo aver portato a compimento il piano 2024) già destinati per l'assunzione dal Piano 2024/2026 per l'anno 2025	€ 31.397,69
Cessazioni anno 2024 non valorizzate da utilizzare nell'anno successivo	€ 0
Totale Facoltà assunzionali per 2025 totalmente utilizzate per le assunzioni previste nel 2025	€ 31.397,69
Capacità assunzionale ceduta dagli enti dell'Unione	€ 101.156,66
Totale Facoltà assunzionali per 2025 comprese le cessioni da enti	€ 132.554,35

Assunzioni autorizzate e realizzate anno 2025	€ 132.554,35
--	---------------------

Resti Facoltà assunzionali anno 2025 (dopo aver portato a compimento il piano 2025)	€ 0
--	------------

Come sopra evidenziato, si disponeva infatti che al fine di dare attuazione al piano 2025/2027, in attuazione dell'accordo tra gli enti dell'Unione e l'Unione di cui alla S.P. 77 del prot. Unione n. 28877 del 04-10-2021, e nel rispetto di quanto contemplato dall'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto dall'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, i Comuni facenti parte l'Unione avrebbero provveduto a cedere le proprie capacità assunzionali all'Unione per un importo di € **101.156,66**, ripartito nel modo seguente, in base alle possibilità di ciascun ente:

Ente	%	importo teorico da cedere nel 2025 in base alla popolazione	debito (-)/credito (+) del 2024 da recuperare	Importo teorico da cedere al netto del recupero degli anni precedenti	Importo ceduto in base alle effettive possibilità dell'ente	debito (-)/credito (+) generato
Comune di Argenta	54,64%	- 55.267,85	6.475,75	- 48.792,10	- 48.792,10	-
Comune di Ostellato	14,39%	- 14.551,69	9.988,50	- 24.540,19	- 24.540,19	-
Comune di Portomaggiore	30,98%	- 31.337,12	3.512,75	- 27.824,37	- 27.824,37	-
TOTALE	100,00%	- 101.156,66	-	- 101.156,66	- 101.156,66	

Nel corso del 2025 si sono registrate le seguenti cessazioni che alimentano le facoltà assunzionali 2026 come di seguito riportato:

Settore di appartenenza	area	Profilo	Data cessazione (primo giorno non lavorato)	motivo	annotazioni retributive	TOTALE COSTO ANNUALE	FACOLTA' ASSUNZIONALI
Polizia Locale	Area degli istruttori (AI)	Agente di Polizia Locale	02/02/2025	Dimissioni volontarie con diritto alla conservazione per 6 mesi		33.169,69	33.169,69
Polizia Locale	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	Specialista di vigilanza	01/04/2025	Mobilità - rileva ai sensi della L. Bilancio 2025	indennità comparto carico bilancio - con indennità vigilanza	36.589,28	36.589,28
Polizia Locale	Area degli istruttori (AI)	Agente di Polizia Locale	18/05/2025	risoluzione consensuale rapporto lavoro durante periodo di prova (mancato consolidamento rapporto di lavoro)	indennità comparto carico bilancio - con indennità vigilanza	33.827,90	non rileva perché rapporto non consolidato - posto già coperto
Polizia Locale	Area degli istruttori (AI)	Agente di Polizia Locale	30/06/2025	risoluzione consensuale rapporto lavoro durante periodo di prova (mancato consolidamento rapporto di lavoro)	indennità comparto carico bilancio - con indennità vigilanza	33.827,90	non rileva perché rapporto non consolidato - posto già coperto
CUC	Area degli istruttori (AI)	Istruttore amministrativo contabile	21/09/2025	dimissioni per concorso con diritto alla conservazione del posto per 6 mesi	indennità comparto carico bilancio	32.055,91	32.055,91
Risorse Umane ed AAGG	Area degli istruttori (AI)	Istruttore amministrativo contabile	29/12/2025	risoluzione consensuale rapporto lavoro durante periodo di prova (mancato consolidamento rapporto di lavoro)		31.397,69	non rileva perché rapporto non consolidato - posto da sostituire
Programmazione Territoriale	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	Specialista in attività tecniche con abilitazione	30/12/2025	mobilità tra enti facenti capo all'Unione - rileva ai sensi della L. Bilancio 2025		34.071,91	34.071,91
Polizia Locale	Area degli istruttori (AI)	Agente di Polizia Locale	30/12/2025	dimissioni per concorso con diritto alla conservazione del posto per 6 mesi	con indennità vigilanza	33.169,69	33.169,69
TOTALE cessazioni 2025 - facoltà assunzionali per assunzioni anno 2026							169.056,48

RICOGNIZIONE DELLE RISORSE UMANE E NUOVE NECESSITA'

L'attuale struttura organizzativa dell'Unione è formata dalle seguenti unità di massima dimensione:

- **SETTORE FINANZE**
- **SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI**
- **SETTORE PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE**
- **SETTORE SERVIZIO SIA**
- **CORPO DI POLIZIA LOCALE**
- **SETTORE STAFF DEL SEGRETARIO**
- **SETTORE CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA**

Alla data del 01/01/2026, i Settori dell'Unione per il loro funzionamento si avvalgono del seguente personale dipendente (unità tempo lavoro considerati anche i part time da trasformazione), tenuto conto che alcuni dipendenti risultano impiegati/comandati presso altri enti:

Area di inquadramento	CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA		CORPO POLIZIA LOCALE		FINANZE		PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE		RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI		SERVIZIO SIA		totale n. unità (tempo lavoro)	di cui n. unità comandate a Comuni
	n. unità (tempo lavoro)	di cui n. unità comandate a Comuni	n. unità (tempo lavoro)	di cui n. unità comandate a Comuni	n. unità (tempo lavoro)	di cui n. unità comandate a Comuni	n. unità (tempo lavoro)	di cui n. unità comandate a Comuni	n. unità (tempo lavoro)	di cui n. unità comandate a Comuni	n. unità (tempo lavoro)	di cui n. unità comandate a Comuni		
Area degli operatori esperti (AOE)							1				1		2	
Area degli istruttori (AI)			25*		5		11,88		4		1		46,88	
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	1		8		2		8,92	0,65	2		2		23,92	0,65
Dirigente			1						1	0,40			2	0,40
Dirigente TD							1						1	
Totale complessivo	1		34		7		22,8	0,65	7	0,40	4		75,80	1,05

* di cui n. 1 unità in aspettativa non retribuita

Alcuni dipendenti dell'Unione in virtù di specifici accordi sono infatti comandati/impiegati presso i seguenti enti (unità tempo lavoro):

Aree di inquadramento	Comune di Argenta	Comune di Portomaggiore	Totale complessivo
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	0,55 (0,6% di part time al 92%)	0,1	0,65
Dir		0,4	0,4
Totale complessivo	0,55	0,5	1,05

L'Unione si avvale altresì dell'impiego parziale di dirigenti dei Comuni di Argenta e di Portomaggiore per la direzione di alcuni settori dell'Unione nonché di dipendenti dei 3 Comuni per l'assolvimento delle funzioni c.d. "di supporto", quali ad esempio: Segreteria, Ragioneria, Econmato, Protocollo e Archivio, Servizio di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro ecc, come da menzionato accordo di cui alla con SP 109 del 12/02/2025 Prot. Unione n. 5093 del 12/02/2025.

Alla data del 01/01/2026 i settori dell'Unione si avvalgono anche del seguente personale impiegato parzialmente dai Comuni:

In base all'ente di provenienza:

Area Inquadramento	COMUNE DI ARGENTA		COMUNE DI OSELLATO		COMUNE DI PORTOMAGGIORE		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
Area degli operatori esperti (AOE)	1	0,3	2	0,5			3	0,8
Area degli istruttori (AI)	5	1,4	1	0,1	3	0,94	9	2,44
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	2	1,3	1	0,2	3	0,65	6	2,15
Dirigente	1	0,5			2	0,3	3	0,8
Segretario					1	0,25	1	0,25
Totale complessivo	9	3,5	4	0,8	9	2,14	22	6,44

In base al settore di assegnazione (unità tempo lavoro):

Area Inquadramento	FINANZE	SEGRETERIA GENERALE	SETTORE SIA	SETTORE CUC	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	Totale
Area degli operatori esperti (AOE)	0,3				0,5	0,8
Area degli istruttori (AI)	0,7	0,5	0,10		1,14	2,44
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	1,3	0,35	0,40		0,1	2,15
Dirigente	0,5		0,15	0,15		0,8
Segretario		0,25				0,25
Totale complessivo	2,8	1,1	0,65	0,15	1,74	6,44

L'Unione 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 31/12/2025, 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	37	2	3	+1	0	1	+1
Argenta	51	4	3	- 1	1	0	- 1
Ostellato	19	1	3	+2	0	0	0
Portomaggiore	26	1	1	0	0	0	0
totale	133	8	10	+2	1	1	0

In vista dell'adozione del presente atto è stata effettuata per l'anno 2026 la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli dirigenti dell'Ente di seguito richiamate:

Prot. n. 41447 del 03/10/2025 integrata con prot. n. 56892 del 29/12/2025 – ELENA BERTARELLI – Settore RISORSE UMANE ED AAGG

Prot. n. 37306 del 12/09/2025– FRANCESCA PIRANI – Settore CUC

Prot. n. 53857 del 11/12/2025– ALICE SAVI – Settore Programmazione territoriale

Prot. n. 37288 del 12/09/2025– CARLO CIARLINI – Corpo di Polizia locale

Prot. n. 56881 del 29/12/2025– PATRIZIA TRAVASONI – Settore Finanze

Prot. n. 52579 del 03/12/2025– LEONARDO NASCOSI – Settore SIA

Tale ricognizione ha dato esito negativo.

Nell'ambito delle predette comunicazioni i Dirigenti hanno evidenziato diverse necessità in vista della pianificazione dei fabbisogni di personale 2026/2028 che obiettivamente non possono trovare pieno accoglimento nell'ambito di una politica di personale volta alla massima razionalizzazione e contenimento della spesa.

Dopo attenta riflessione che ha visto il coinvolgimento della Giunta dell'Unione, del Segretario e dei Dirigenti dell'ente, con il supporto del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione, l'Amministrazione, in accordo con i Comuni chiamati eventualmente a contribuire attraverso la cessione di spazi assunzionali, 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:

- Prevedere la sostituzione di un Agente di Polizia Locale dell'AREA Istruttori (ex Cat. C) presso il Corpo di Polizia Locale dimissionario dal 31/12/2025 con diritto alla conservazione del posto per 6 mesi (quindi sostituzione dal 01/07/2026);
- Prevedere l'assunzione presso il Settore Centrale Unica di Committenza di uno Specialista in attività amministrativo contabili dell'Area dei funzionari e delle EQ finalizzata a fronteggiare la cessazione di un'unità di personale registrata nel 2025 (22/09/2025) con figura maggiormente professionalizzata visto il ruolo da ricoprire;
- Confermare la sostituzione dell'unità appartenente all'AREA Istruttori (ex Cat. C) con profilo di Istruttore amministrativo contabile presso il Settore Risorse Umane ed AAGG già contemplata nel 2025, realizzata dal 14/07/2025 e cessata durante il periodo di prova dal 30/12/2025 senza consolidamento del posto;
- Prevedere la sostituzione di un'unità appartenente all'Area dei funzionari e delle EQ con profilo di Specialista in attività tecniche con abilitazione presso il Settore Programmazione Territoriale cessata per mobilità al Comune di Argenta dal 31/12/2025 (temporaneamente comandata in Unione fino alla sostituzione prevista dal 01/06/2026)
- Aggiornare i contenuti dell'accordo di utilizzo del personale tra l'Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore di cui alla S.P. SP 100 del 11.03.2024 Prot. Unione n.8543 del 11.03.2024 recependo le modifiche frutto di alcuni adeguamenti funzionali all'organizzazione e degli effetti di alcune dinamiche occupazionali degli enti coinvolti.

Queste scelte non richiederanno alcuna cessione di spazi assunzionali da parte dei Comuni.

Con il presente documento si intende quindi procedere all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale 2026-2028 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 2026/2028

Con il presente documento si prende atto che sulla base delle risultanze della ricognizione per l'anno 2026 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.

L'unione in ordine alle assunzioni prevede quanto segue:

ANNO 2026							
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026							
AREA	Profilo professionale	Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Totale costo	Quota utilizzo budget facoltà assunzionali
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività amministrativo contabili	Settore CUC	n. 1	01/03/2026	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo graduatoria ed in subordine concorso. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01	34.817,29	34.817,29
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore amministrativo contabile	Settore Risorse Umane ed AAGG	n. 1	01/03/2026	Accesso dall'esterno attraverso scorrimento graduatoria. L'assunzione è comunque subordinata al previo nuovo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01 - COPERTURA POSTO NON CONSOLIDATO	31.397,69	non rileva – utilizzo spazi – perché trattasi di posto previsto nel 2025 NON CONSOLIDATOS I
AREA Istruttori (ex Cat. C)	Agente di Polizia Locale	Corpo di Polizia Locale	n. 1	01/07/2026	Accesso dall'esterno attraverso utilizzo graduatoria ed in subordine 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 mobilità volontaria di cui all'art. 30 del d.lgs. 165/01	33.169,69	33.169,69
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D)	Specialista in attività tecniche con abilitazione	Settore Programmazione Territoriali	n. 1	01/06/2026	Accesso dall'esterno 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	34.071,91	34.071,91
totale costi assunzioni 2026						133.456,58	102.058,89
Facoltà assunzionali 2026 (cessazioni 2025)							169.056,48
Resti assunzionali da riportare nel 2027							66.997,59

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2026							
Comando/impiego condiviso del personale dai Comuni come accordo sottoscritto con SP 109 del 12/02/2025 Prot. Unione n. 5093 del 12/02/2025 aggiornato come da documento allegato. L'individuazione dei nominativi e delle percentuali di comando potranno subire modifiche ed aggiustamenti nel corso dell'anno attraverso l'adozione di atti gestionali nel limite delle risorse di bilancio a disposizione							
Comando al 100% di una dipendente del Comune di Argenta inquadrata nell'Area dei funzionari e delle EQ con profilo di Specialista in attività tecniche con abilitazione presso il Settore Programmazione Territoriale fino all'assunzione prevista nel medesimo per analoga figura (previsione dal 01/06/2026)							
Prosecuzione assunzione disposta dal 01/02/2022 e confermata fino al 31/01/2027 di un dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di dirigente del Settore Programmazione Territoriale							

ANNO 2027

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2027							
AREA	Profilo professionale	Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Totale costo	Quota utilizzo budget facoltà assunzionali
	Nessuna assunzione prevista						
totale costi assunzioni						-	-
Facoltà assunzionali (resti da 2026)							66.997,59
Resti assunzionali da riportare nel 2028							66.997,59

Come sopra evidenziato i resti degli spazi assunzionali 2026, maturati con le cessazioni 2025, pari a € **66.997,59** rimangono pertanto disponibili per gli anni successivi, salvo diversa decisione.

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2027							
Comando/impiego condiviso del personale dai Comuni come accordo sottoscritto con SP 109 del 12/02/2025 Prot. Unione n. 5093 del 12/02/2025 aggiornato come da documento allegato. L'individuazione dei nominativi e delle percentuali di comando potranno subire modifiche ed aggiustamenti nel corso dell'anno attraverso l'adozione di atti gestionali nel limite delle risorse di bilancio a disposizione							
Prosecuzione assunzione disposta dal 01/02/2022 e confermata fino al 31/01/2027 di un dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di dirigente del Settore Programmazione Territoriale.							
Nuovo incarico dal 01/02/2027 previa procedura selettiva nel rispetto del vigente regolamento							

ANNO 2028

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2028							
AREA	Profilo professionale	Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Totale costo	Quota utilizzo budget facoltà assunzionali
	Nessuna assunzione prevista						
totale costi assunzioni						-	-
Facoltà assunzionali (resti da 2026 riportati sul 2027)							66.997,59
Resti assunzionali da riportare nel 2029							66.997,59

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2028

Comando/impiego condiviso del personale dai Comuni come accordo sottoscritto con SP 109 del 12/02/2025 Prot. Unione n. 5093 del 12/02/2025 aggiornato come da documento allegato. L'individuazione dei nominativi e delle percentuali di comando potranno subire modifiche ed aggiustamenti nel corso dell'anno attraverso l'adozione di atti gestionali nel limite delle risorse di bilancio a disposizione

Prosecuzione assunzione che sarà realizzata nel 2027 (dal 01/02/2027) in seguito procedura selettiva di un dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di dirigente del Settore Programmazione Territoriale.

Si specifica che i posti connessi ad assunzioni già programmate che non sono o saranno consolidate per effetto di cessazioni durante il periodo di prova, potranno essere coperti con le medesime modalità.

L'ente si riserva di modificare la presente programmazione nel caso dovessero emergere nuove necessità o nuove valutazioni da parte dell'Amministrazione.

Di prendere atto che al fine di dare attuazione al presente piano, in attuazione dell'accordo tra gli enti dell'Unione e l'Unione di cui alla S.P. 77 del prot. Unione n. 28877 del 04-10-2021, e nel rispetto di quanto contemplato dall'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto dall'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, non sarà necessario per i Comuni cedere all'Unione spazi assunzionali.

La spesa consolidata per lavoro flessibile degli enti facenti parte l'Unione quale limite complessivo di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., tenuto conto dell'istituto della compensazione tra Unione e Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore e viceversa, viene confermata essere la seguente:

ente	2009 spesa impegnata	limite spesa di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., ridefinito per compensazione
Comune di Argenta	€ 53.305,95	€ 53.305,95
Comune di Ostellato	€ 6.279,97	€ 6.279,97
Comune di Portomaggiore	€ 109.755,95	€ 71.255,95
Unione	Non presente in quanto Ente costituito nel 2013	€ 38.500,00
totale	€ 169.341,87	€ 169.341,87

Come sopra evidenziato si approva contestualmente al presente documento l'aggiornamento dell'accordo per l'utilizzo condiviso del personale tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore nonché l'Unione dei Comuni Valli e Delizie di cui alla SP 109 del 12.02.2025 Prot. Unione n. 5093 del 12.02.2025 (tenuto conto delle modifiche apportate nel corso del 2025) e recependo gli aggiustamenti funzionali all'organizzazione disposti in accordo con gli enti coinvolti.

Il base al predetto accordo l'Unione continuerà ad utilizzare alcune unità di personale provenienti dai Comuni, potenziando il proprio capitale umano, come di seguito riassunto:

Area Inquadramento	COMUNE DI ARGENTA		COMUNE DI OSTELLATO		COMUNE DI PORTOMAGGIORE		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
Area degli operatori esperti (AOE)	1	0,30	2	0,50	-	-	3	0,80
Area degli istruttori (AI)	6	1,85	1	0,10	4	1,04	11	2,99
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	2	0,82	1	0,20	2	0,55	5	1,57

Dirigente	1	0,50	-	-	2	0,30	3	0,80
Segretario	-	-	-	-	1	0,25	1	0,25
Totale complessivo	10	3,47	4	0,80	9	2,14	23	6,41

In base al settore di assegnazione (unità tempo lavoro):

Area Inquadramento	SETTORE FINANZE	SEGRETERIA GENERALE	SETTORE SIA	SETTORE CUC	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	Totale
Area degli operatori esperti (AOE)	0,30	-	-	-	0,50	0,80
Area degli istruttori (AI)	1,15	0,50	0,10	-	1,24	2,99
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	0,82	0,35	0,40	-	-	1,57
Dirigente	0,50	-	0,15	0,15	-	0,80
Segretario	-	0,25	-	-	-	0,25
Totale complessivo	2,77	1,10	0,65	0,15	1,74	6,41

Alcuni dipendenti dell'Unione in virtù dell'accordo di cui sopra sono comandati/impiegati presso i Comuni (unità tempo lavoro):

Aree di inquadramento	Comune di Argenta	Comune di Portomaggiore	Totale complessivo
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	0,55 (0,6% di part time al 92%)	0,1	0,65
Dir		0,4	0,4
Totale complessivo	0,55	0,5	1,05

Si dispone inoltre di dare mandato al Dirigente del Settore Risorse Umane di formalizzare, attraverso propria determinazione, eventuali modifiche dei comandi di personale in entrata ed uscita in accordo con i responsabili di servizio e compatibilmente con le previsioni di bilancio nel caso queste comportino spese a carico dell'Unione.

NUOVA CONSISTENZA DEL PERSONALE

In base ai 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 nell'ambito del piano 2025/2027, nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 e dei vincoli in materia di personale, **viene ridefinita tenuto conto del piano dei fabbisogni di personale 2026/2028 di cui sopra** come segue:

AREA di inquadramento	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)	DOTAZIONE - CONSISTENZA APPROVATA con PIAO 2025/2027		Posti coperti al 01/01/2026	Posti vacanti al 01/01/2026	posti che si liberano nel 2026	Verticali anno 2026/2028	Posti da coprire con il PTFP anni 2026/2028	NUOVA DOTAZIONE 2026-2028- CONSISTENZA	
									posti coperti- posti che si liberano+posti da coprire con il PTFP+verticali	
		n. posti	Costo teorico						n. posti	Costo teorico
AOE	28.021,58	2	56.043,16	2	0				2	56.043,16
AI	31.397,69	49,88	1.566.116,78	46,88	3			2	48,88	1.534.719,09
AFEQ	34.071,91	25	851.797,75	24	1			2	26	885.869,66
DIR	63.555,91	3*	190.667,73	3*	0				3*	190.667,73
TOTALE		79,88	2.664.625,42	75,88	4	0	0	4	79,88	2.667.299,64

* a cui si aggiungono 3 unità coperte avvalendosi della convenzione per l'uso condiviso del personale

La dotazione rivista viene rappresentata in termini qualitativi come segue:

Area di inquadramento e Profilo	CENTRALE UNICA DI COMMITTEAZIONE	CORPO POLIZIA LOCALE	FINANZE	PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO SIA	Totale complessivo
Area degli operatori esperti (AOE)				1		1	2
Collaboratore amministrativo				1			1
Collaboratore informatico						1	1
Area degli istruttori (AI)		26	5	11,88	5	1	48,88
Agente di Polizia Locale		22					22
Agente di Polizia Locale con funzioni di coordinamento		3					3
Istruttore amministrativo contabile		1	5	6,88	5		17,88
Istruttore informatico						1	1
Istruttore tecnico				3			3
Istruttore tecnico con abilitazione				2			2
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)	2	8	2	10	2	2	26
Commissario di Polizia Locale		1					1
Specialista di vigilanza		7					7
Specialista in attività amministrativo contabili	2		2	1	2		7
Specialista in attività tecniche				2			2
Specialista in attività tecniche con abilitazione				7			7
Specialista Informatico						2	2
Dirigente		1		1	1		3
Dirigente		1		1	1		3
Totale complessivo	2	35	7	23,88	8	4	79,88

VERIFICA LIMITI E VINCOLI NORMATIVI

Con nota prot. Unione n. 3900 del 23/01/2026 a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione, trasmessa al Revisore dei Conti, è stata data evidenza del rispetto dei vincoli in materia di personale in relazione al presente piano dei fabbisogni di personale 2026/2028 così come di seguito illustrato in modo sintetico:

Si sottolinea che il piano dei fabbisogni di personale che si intende approvare risulta coerente con le previsioni del bilancio dell'Unione 2026/2028, con una spesa di personale rilevata ai sensi dell'art. 1, comma 557, comma 557 quater e 562 della Legge n. 296 del 27.12.2006 che registra il seguente andamento:

RENDICONTO 2015 (Comprensivo FPV traslato sul 2016)	CONSUNTIVO 2020	CONSUNTIVO 2021	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023	CONSUNTIVO 2024	BILANCIO previsionale 2025/2027 ANNUALITA' 2025 Assestato	BILANCIO previsionale 2026/2028 ANNUALITA' 2026	BILANCIO previsionale 2026/2028 ANNUALITA' 2027	BILANCIO previsionale 2026/2028 ANNUALITA' 2028
3.636.184,13	3.358.248,85	3.309.707,89	3.289.976,49	3.374.049,54	3.310.449,18	3.409.698,36	3.468.518,22	3.468.518,22	3.468.518,22

La predetta spesa viene ripartita tra gli enti facenti parte l'Unione in base ai criteri definiti dalle convenzioni concernenti il conferimento delle funzioni all'Unione da parte dei Comuni, nel modo seguente:

Ente:	RENDICONTO 2015 (Comprensivo FPV traslato sul 2016)	CONSUNTIVO 2020	CONSUNTIVO 2021	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023	CONSUNTIVO 2024	BILANCIO previsionale 2025/2027 ANNUALITA' 2025 Assestato	BILANCIO previsionale 2026/2028 ANNUALITA' 2026	BILANCIO previsionale 2026/2028 ANNUALITA' 2027	BILANCIO previsionale 2026/2028 ANNUALITA' 2028
ARGENTA	1.986.656,27	1.862.878,74	1.839.024,81	1.819.814,12	1.869.180,45	1.826.510,17	1.880.547,82	1.899.614,88	1.899.614,88	1.899.614,88
OSTELLA TO	563.349,57	505.894,20	493.134,66	489.840,11	498.548,35	477.415,94	485.228,86	492.155,01	492.155,01	492.155,01
PORTOM AGGIORE	1.086.178,29	989.475,91	977.548,42	980.322,26	1.006.320,74	1.006.523,07	1.043.921,68	1.076.748,33	1.076.748,33	1.076.748,33
Totale	3.636.184,13	3.358.248,85	3.309.707,89	3.289.976,49	3.374.049,54	3.310.449,18	3.409.698,36	3.468.518,22	3.468.518,22	3.468.518,22

Il rispetto dell'art. 32 comma 5 del D.Lgs. 267/2000 (precisamente "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") nonché del vincolo di cui all'art. 1, commi 557 e 562 della Legge n. 296 del 27.12.2006 e ss.mm.ii per tutti gli enti compresa l'Unione che registra il seguente andamento:

Ente	Rendiconto anno 2013	Media Triennio 2011/2013	Consuntivo 2015 comprensivo o FPV traslato sul 2016	Consuntivo 2023	CONSUNTIVO 2024	BILANCIO previsionale 2025/2027 ANNUALITA' 2025 Assestato	BILANCIO previsionale 2026/2028 ANNUALITA' 2026	BILANCIO previsionale 2026/2028 ANNUALITA' 2027	BILANCIO previsionale 2026/2028 ANNUALITA' 2028
Spesa Comma 557 ARGENTA (COMUNE E ASP)	4.325.306,01	4.434.650,18	2.364.189,21	2.187.629,62	2.156.968,74	2.260.520,91	2.279.069,76	2.316.493,11	2.316.493,11
Spesa Comma 557 OSTELLATO (COMUNE E ASP)	1.575.026,06	1.590.158,41	894.081,23	797.226,31	773.269,11	840.969,71	884.286,19	888.491,45	883.191,45
Spesa Comma 557 PORTOMAGGIORE (COMUNE E ASP)	2.895.594,11	2.987.832,93	1.571.487,09	1.309.759,75	1.272.401,70	1.315.592,26	1.281.891,88	1.320.085,28	1.325.775,28
Spesa Comma 557 UNIONE	-	-	3.636.184,13	3.374.049,54	3.310.449,18	3.409.698,36	3.468.518,22	3.468.518,22	3.468.518,22
Totale Spese personale Unione	8.795.926,18	9.012.641,52	8.465.941,66	7.668.665,22	7.513.088,73	7.826.781,24	7.913.766,05	7.993.588,06	7.993.978,06

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, che registra il seguente andamento:

Ente	2009 spesa impegnata (limite spesa di cui al comma 28, art. 9, del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii.,)	BILANCIO 2026/2028 annualità 2026	BILANCIO 2026/2028 annualità 2027	BILANCIO 2026/2028 annualità 2028
Unione dei Comuni Valli e Delizie	€ 38.500,00 (quote trasferite dal Comune di Portomaggiore € 34.700 + ulteriore quota trasferita dal 2024 di € 3.800)	€ 0	€ 0	€ 0

Alla luce dell'analisi di cui sopra, emerge che la spesa derivante dalla programmazione di personale che si intende approvare, e tenuto conto delle spese previste per i Comuni dell'Unione per gli anni 2025/2027, consente anche in via previsionale il rispetto per l'Unione e i Comuni dei limiti imposti dall'art. 1, comma 557, comma 557 quater e 562 della Legge n. 296 del 27.12.2006 nonché dal disposto normativo di cui all'art. 32 comma 5 del TUEL.

Infine, come sopra evidenziato, le nuove assunzioni di personale contemplate nel 2025 sono legittimate dalla cessione da parte dei Comuni all'Unione degli spazi assunzioni in attuazione dell'accordo tra gli enti dell'Unione e l'Unione di cui alla S.P. 77 del prot. Unione n. 28877 del 04-10-2021, e nel rispetto di quanto contemplato dall'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto dall'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96.

Si rileva inoltre che come da certificazione del Dirigente del Settore Finanze dell'Unione, acquisita al protocollo dell'Unione Valli e Delizie n. **55926 del 22/12/2025** in relazione agli ulteriori vincoli che incidono sulla politica del personale, l'Unione:

- ha approvato il **D.U.P. 2026-2028** con delibera di Consiglio Unione n. 27 in data 16/12/2025;
- ha approvato il **Bilancio di previsione 2026-2028** e relativi allegati, con delibera di Consiglio Unione n. 28 in data 16/12/2025 ed ha effettuato la trasmissione alla BDAP, che ne ha confermato l'acquisizione rilasciando certificazione di avvenuta completa trasmissione dei documenti contabili in data 17/12/2025;
- ha approvato il **Rendiconto della gestione 2024**, ai sensi dell'art.227, c.2, del TUEL e dell'art.18, c.1, lett.b) del D.Lgs. n.118/2011 con deliberazione di Consiglio Unione n. 04 del 29.04.2025 ed ha effettuato la trasmissione alla BDAP, che ne ha confermato l'acquisizione rilasciando certificazione di avvenuta completa trasmissione dei documenti contabili in data 30/04/2025;
- con deliberazione di Consiglio Unione n. 21 del 29/09/2025 ha approvato il **Bilancio Consolidato 2024** ed ha effettuato la trasmissione alla BDAP, che ne ha confermato l'acquisizione rilasciando certificazione di avvenuta completa trasmissione dei documenti contabili in data 01/10/2025;
- ha attuato le politiche necessarie a garantire la **tempestività dei pagamenti** al fine di realizzare il rispetto del vincolo di cui all'art. 41, comma 2, del D.L. 66/2014 convertito con L. 89/2014, come attestato nel prospetto sottoscritto dal Legale Rappresentante e dal responsabile del servizio finanziario dell'ente, allegato al rendiconto 2024;
- ha avviato ed alimentato l'utilizzo della **Piattaforma di certificazione dei Crediti** prevista dal D.L. n.35/2013 e s.m.i. ed adempiuto agli obblighi di cui all'art.27 del D.L. 24/04/2014 n.66;

Con l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'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 2026/2028 (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 2025/2027 (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 revisionato piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Unione 2026/2028.

PARERE REVISORE

E' stato acquisto il parere favorevole preventivo da parte del Revisore dei Conti dell'Unione espresso con parere n. 2 del 27/01/2026 assunto al Protocollo Generale dell'Unione al n. 4427 del 27/01/2026 in relazione al presente piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2028.

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 16/07/2024, con nota prot. n. 3906 del 23/01/2026.

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
anno 2026**

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, con S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021, con S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023, con S.P. 100 dell'11/03/2024 Prot. Unione n. 8543 dell'11/03/2024 e con S.P. 109 del 12/02/2025 Prot. Unione n. 5093 del 12/02/2025

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 delibera G.C. n. _____ del _____, dichiarata immediatamente eseguibile;
- **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 delibera G.C. n. _____ del _____, esecutiva per legge;
- **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 Delibera G.C. n. _____ del _____;
- **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 Dario Bernardi, in qualità di Presidente dell'Unione, in esecuzione della delibera G.U. n. _____ del _____, esecutiva per legge;

PREMESSO:

che con deliberazioni n. 5 del 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 del 23/09/2013 del Consiglio Comunale di Argenta, n. 52 del 26/09/2013 del Consiglio Comunale di Ostellato, n. 37 del 26/09/2013 del Consiglio Comunale di Portomaggiore e n. 13 del 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 del 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 i 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 con deliberazioni di Consiglio n. 8 del 30/03/2023 del Comune di Argenta, n. 14 del 28/03/2023 del Comune di Ostellato e n. 15 del 27/03/2023 del Comune di Portomaggiore esecutive ai sensi di legge, i suddetti Comuni hanno disposto il conferimento all'Unione dei Comuni Valli e Delizie della funzione "Controllo di Gestione" approvando apposito schema di convenzione;

che l'Unione Valli e Delizie ha approvato nel contempo il medesimo schema di convenzione con deliberazione di Consiglio n. 7 del 03/04/2023;

che la convenzione per il conferimento della funzione "CONTROLLO DI GESTIONE" all'Unione dei Comuni Valli e Delizie da parte dei Comuni aderenti alla stessa è stata sottoscritta in data 13/04/2023 come da S.P. 92 del 13/04/2023, assunta al protocollo generale dell'ente n. 0012136 del 13/04/2024;

che nel corso del 2025, con appositi atti deliberativi dei Consigli Comunali degli enti, sono stati aggiornati e ridefiniti i contenuti delle seguenti Convenzioni:

- Convenzione per il conferimento delle funzioni ambiente ed energia;
- Convenzione per il conferimento della funzione Pianificazione urbanistica;
- Convenzione per il conferimento delle funzioni SUAP, SUE e sismica;
- Convenzione per la gestione dei servizi di supporto.

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;
- Controllo di Gestione

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 tre 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. 15893/2014 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;
- con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 24 dell'08/05/2023 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 01/04/2023, poi sottoscritto con S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023;
- con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 5 del 13/02/2024 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 per il 2024, poi sottoscritto con S.P. n. 100 dell'11/03/2024 Prot. Unione n. 8543 dell'11/03/2024 e più volte modificato nel corso del 2024;
- con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 9 del 29/01/2025 ed analoghe deliberazioni di Giunta dei Comuni facenti parte dell'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 per il 2025, poi sottoscritto con S.P. n. 109 del 12/02/2025 Prot. Unione n. 5093 del 12/02/2025;

RITENUTO di procedere all'aggiornamento dell'accordo per l'utilizzo condiviso del personale tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore nonché l'Unione dei Comuni Valli e Delizie di cui alla S.P. n. 109 del 12/02/2025 Prot. Unione n. 5093 del 12/02/2025, tenuto conto degli aggiustamenti intercorsi e recependo eventuali sostituzioni di personale cessato;

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*

dependenze 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, in data 06/10/2023 con S.P. n. 98 prot. Unione n. 32037 del 06/10/2023, con S.P. n. 100 dell'11/03/2024 Prot. Unione n. 8543 dell'11/03/2024 e con S.P. n. 109 del 12/02/2025 Prot. Unione n. 5093 del 12/02/2025, **sostituendo integralmente l'elenco e le percentuali del personale dipendente dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore impiegato in Unione**, con la tabella di seguito riportata:

DIPENDENTI	AREA INQUADRAMENTO CCNL 16/11/2022	ENTE DI APPARTENENZA	SETTORE IN UNIONE	SERVIZIO IN UNIONE	% APPORTO IN UNIONE dal 01/02/2026	annotazioni
ANDREOTTI VALENTINA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	40,00%	
BENETTI ALESSANDRA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	40,00%	
BONZI ELISABETTA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	CONTROLLO DI GESTIONE	20,00%	(di cui 15% S. Finanziario, 5% S. Controllo di Gestione)
CATTABRIGA MONIA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	40,00%	
COSENTINO FRANCA	Area degli operatori esperti	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	30,00%	
GAMBERINI LIDIA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	30,00%	
PERRONE PATRIZIA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	CONTROLLO DI GESTIONE	42,00%	
STABELLINI LARA	Area Istruttori	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO	55,00%	
TRAVASONI PATRIZIA	Dirigente	COMUNE DI ARGENTA	SETTORE FINANZE	SERVIZIO FINANZIARIO + SERVIZIO TRIBUTI+ SERVIZIO CONTROLLO DI GESTIONE	50,00%	(di cui 30% S. Finanziario, 10% S. Tributi, 10 S. Controllo di Gestione)
BARATTONI MAURIZIO	Area degli operatori esperti	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	20,00%	
MOROSI ANTONIO	1 Area degli operatori esperti	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	30,00%	
PASQUALINI PATRIZIA (SENZA E.Q.)	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE SIA	SERVIZIO INFORMATICO	20,00%	senza incarico di elevata qualificazion e anche ai fini dei costi
ROSSI MARINELLA	Area Istruttori	COMUNE DI OSTELLATO	SETTORE SIA	SICUREZZA	10,00%	

CRIVELLARI RITA	Segretario Generale	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	SEGRETERIA GENERALE	25,00%	(*)
DALLAFINA MASSIMO	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE SIA	SICUREZZA	20,00%	
DELAITI MONICA	Area Istruttori	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	15,00%	
FERRIGATO GIORGIA	Area Istruttori	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	5,00%	
LAGHEZZA ALESSANDRA	Area Funzionari ed EQ	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	SEGRETERIA GENERALE	35,00%	
NASCOSI LEONARDO	4 Dirigente	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE SIA	SERVIZIO INFORMATICO	15,00%	
PIRANI FRANCESCA	4 Dirigente	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE CUC	CUC	15,00%	
POLI MARCO	Area Istruttori	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SEGRETERIA GENERALE	SEGRETERIA GENERALE	50,00%	
PUNZETTI SERGIO	Area Istruttori	COMUNE DI PORTOMAGGIORE	SETTORE RISORSE UMANE ED AFFARI GENERALI	SERVIZIO AA.GG.	34,00%	

(*) *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 confermare il predetto accordo per il comando del personale coinvolto in Unione per quanto riguarda **l'elenco e le percentuali del personale comandato dall'Unione ai Comuni**, secondo la tabella di seguito riportata:

Dipendenti	Area inquadramento CCNL 16/11/2022	Settore di provenienza	Ente di assegnazione	Settore di assegnaz.	% apporto ai Comuni
Bertarelli Elena	Dirigente	Risorse Umane ed AA.GG.	Comune di Portomaggiore	Servizi alla persona	40%
Bonora Elena	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Programmazione territoriale	Comune di Portomaggiore	Settore tecnico	10%
Peretto Barbara (part time)	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Programmazione territoriale	Comune di Argenta	Settore OO.PP. e Patrimonio	60% (da applicare alla % 91,67 di pt)

Nel caso di sostituzioni di personale cessato presso l'ente di appartenenza con altro personale oppure piccole variazioni necessarie per fronteggiare esigenze organizzative temporanee, 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 01/02/2026 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
Andrea Baldini

Per il Comune di Ostellato
Elena Rossi

Per il Comune di Portomaggiore
Dario Bernardi

Per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie
Dario Bernardi

VERBALE n. 2 del 27/01/2026

DEL REVISORE DEI CONTI DELL'UNIONE VALLI E DELIZIE

PARERE SULL' APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2026/2028 DELL'UNIONE DEI COMUNI VALLI E DELIZIE QUALE ALLEGATO DEL PIAO 2026/2028

Il Revisore Unico dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, Egalini dr. Luciano, in merito al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2026/2028 dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie che sarà inserito quale allegato al PIAO 2026/2028, trasmesso con nota prot. n. 3900 del 23/01/2026,

PREMESSO

- che la gestione del Servizio Risorse Umane dell'Ente rientra nell'ambito della "Funzione Gestione delle Risorse Umane" conferita all'Unione Valli e Delizie, come da Convenzioni tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore e l'Unione dei Comuni Valli e Delizie;

VISTI

- la delibera di Consiglio Unione n. 13 del 28.07.2025 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2026-2028;
- la delibera di Consiglio Unione n. 27 del 16.12.2025 con la quale è stata approvata la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (N.A.D.U.P.) 2026-2028;
- la delibera di Consiglio Unione n. 28 del 16.12.2025 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2026-2028 e relativi allegati;
- la delibera di Giunta Unione n. 92 del 16.12.2025 con la quale è stato approvato il PEG (parte finanziaria) 2026-2028;
- la delibera Giunta Unione n. 9 del 29.01.2025, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.lgs. n. 267 del 18.08.2000, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2025-2027;
- le modificazioni ed integrazioni dei richiamati atti di programmazione finanziaria, successivamente intervenute o in corso di approvazione;
- la Parte II del Titolo VII del T.U. 18 agosto 2000, n.267;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 che testualmente recita:

<<...omissis... 8. A decorrere dall'anno 2002 gli organismi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che anche i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazione, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.>>;

- l'art. 39 della legge 27/12/1997, n. 449 e successive modificazioni;
- il D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 e in particolare, l'art. 6;

- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" del 08.05.2018, a firma del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro della salute, definite in coerenza con quanto previsto dall'art. 6-ter, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 e preso atto di tutto quanto in esse contenuto;
- l'art. 1 commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quarter della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modifiche ed integrazioni;
- l'art. 1 comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modifiche ed integrazioni valevole per le Unioni dei Comuni;
- l'art. 1 comma 229, L. 208/2015 in tema di possibilità assunzionali delle Unioni;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014, come modificato, da ultimo, dalla L.n. 26/2019;
- l'art. 32 del D.lgs. 267/2000, comma 5, che prevede 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;
- l'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, che stabilisce la possibilità per i comuni di cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte;
- il comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i. in relazione al limite della spesa per lavoro flessibile che, in particolare, specifica: "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267";
- gli atti in materia di personale adottate dagli enti;
- la documentazione sottoposta all'organo di controllo;

RILEVATO

- che non opera più dal 2025 la possibilità prevista per gli Enti Locali prevista dalla 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, prorogato al triennio 2022-2024 con L. 28/03/2022, n. 25, di Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 27 gennaio 2022, n. 4, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, di 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;
- che dal 2025 ai sensi del comma Art. 1, comma 126, della Legge di Bilancio n. 207 del 30/12/2024 per gli enti che determinano la propria capacità assunzionale ancora in base alla regola del turn-over, come per le Unioni di Comuni, viene disposto il superamento della c.d. neutralità finanziaria: per le procedure di mobilità attivate a partire dall'entrata in vigore della legge di bilancio le mobilità in uscita libereranno capacità assunzionale, mentre le mobilità in entrata saranno effettuate a valere sulla capacità assunzionale;
- che gli enti al fine di dare attuazione al piano dei fabbisogni di personale 2026/2028, coerentemente con l'accordo tra gli enti dell'Unione e l'Unione di cui alla S.P. 77 del prot.

Unione n. 28877 del 04-10-2021, e nel rispetto di quanto contemplato dall'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto dall'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, per l'anno 2026 non sono previste cessioni di capacità assunzionali dai Comuni all'Unione, essendo già soddisfatte le proprie esigenze in autonomia;

ACCERTATO

- ☞ che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2026-2028 dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie che sarà inserito come allegato al PIAO 2026-2028, oggetto del presente parere, è coerente con gli atti di programmazione finanziaria 2026-2028 ed è improntata al rispetto dei principi di cui all'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, nonché delle norme in materia;
- ☞ che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra nonché la dotazione organica, rientra nei limiti di spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557, comma 557 quater e 562 della Legge n. 296 del 27.12.2006 ed il disposto normativo di cui all'art. 32 comma 5 del TUEL, in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

ESPRIME

parere favorevole al Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie che sarà inserito quale allegato al 2026-2028, avendone verificato la conformità alle normative di legge vigenti in materia di assunzioni di personale degli Enti Locali.

Si raccomanda di trasmettere il piano triennale dei fabbisogni personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO e di pubblicarlo in "Amministrazione trasparente" sul sito dell'Unione.

27/01/2026

Il Revisore Unico
Egalini dr. Luciano
Documento firmato digitalmente