

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per le Unioni di comuni, nell'esempio seguente)* articolo 1, comma 229, della legge 208/2015 (determinazione del turn-over disponibile);
- articolo 1, comma 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale);
- C.C.N.L. "Funzioni locali" del 16/11/2022.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: n. 5 unità di personale <i>di cui:</i> n. 2 a tempo indeterminato n. 3 a tempo determinato n. 3 a tempo pieno n. 2 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO n. 4 Area funzionari <i>così articolati:</i> n. 1 con profilo di funzionario direttivo amministrativo n. 1 con profilo di funzionario direttivo tecnico n. 2 con profilo di funzionario – personale insegnante di scuola primaria n. 1 Area istruttori <i>così articolati:</i> n. 1 con profilo di Istruttore tecnico
--	---	---

	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p>-</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 01/02/2025</p> <p>Si è proceduto ad aggiornare la presente sottosezione per il triennio 2024-2026, con deliberazione della Giunta dell'Unione montana n.51 del 27/11/2024, in particolare prevedendo l'assunzione a tempo determinato dal 01/01/2025 al 30/06/2026, secondo le modalità previste dall'art. 92 del comma 1 del D.Lgs. 267/2000, previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, di un'unità operativa a tempo parziale per n. 18 ore settimanali, inquadrata contrattualmente nell'area degli istruttori con il profilo professionale di tecnico-geometra, al fine di supportare il settore tecnico dell'ente nell'attuazione dei progetti previsti dal P.N.R.R. e dal piano operativo della Green Community finanziato dalla Regione Piemonte. Inoltre a decorrere dal 01/02/2025 non è in servizio il funzionario direttivo amministrativo a seguito di dimissioni. Conseguentemente dal 01/02/2025 la dotazione organica complessiva dell'ente ammonta a</p> <p>TOTALE: n. 5 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 2 a tempo indeterminato n. 3 a tempo determinato n. 2 a tempo pieno n. 3 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 3 Area funzionari</p> <p><i>così articolati:</i></p> <p>n. 1 con profilo di funzionario direttivo tecnico n. 2 con profilo di funzionario – personale insegnante di scuola primaria</p> <p>n. 2 Area istruttori</p> <p><i>così articolati:</i></p> <p>n. 2 con profilo di Istruttore tecnico</p> <p>MODIFICA ALLA DOTAZIONE ORGANICA</p> <p>Visto il C.C.N.L. “Funzioni Locali” del 16/11/2022, ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'articolo 92 comma 1 del D.Lgs 267/00, che prevede quanto segue: “Gli enti locali possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, pieno o parziale, nel rispetto della disciplina vigente in materia. I dipendenti degli enti locali a tempo parziale, purché
--	---	---

		<p>autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, possono prestare attività lavorativa presso altri enti”;</p> <ul style="list-style-type: none"> - il C.C.N.L. “Funzioni Locali” del 16/11/2022, ed in particolare l’art. 60 comma 4 lett. f) recante tra le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative il “personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati”; - l’art. 53 comma 1 lett.a) del C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, riguardante il rapporto di lavoro a tempo parziale, il quale stabilisce che la previsione dell’assunzione e della tipologia contrattuale deve essere indicata nel Piano dei Fabbisogni del personale; - il parere ARAN con orientamento applicativo CFL-136: <i>“l’articolo 92 del D.Lgs 267/00, come noto, prevede per il solo personale degli enti locali una specifica deroga al divieto generale di cumulo dei rapporti di lavoro nel pubblico impiego. Pertanto un ente locale può legittimamente procedere all’assunzione a tempo parziale del dipendente di un altro ente locale, purché siano rispettate le previsioni del comma 1 dello stesso art. 92” e “nel caso di specie, il dipendente avrà due distinti contratti individuali di lavoro che regolano i rispettivi rapporti; il dipendente all’atto della costituzione del rapporto di lavoro deve rendere la dichiarazione di cui al comma 6 dell’art. 19 del CCNL del comparto Funzioni locali del 21/05/2018 in merito all’insussistenza di cause di incompatibilità, che dovrà essere resa con riferimento al posto da ricoprire”;</i> <ul style="list-style-type: none"> • Dato atto quindi che occorre procedere ad aggiornare la sottosezione 3.3 (PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE) prevista all’interno del P.I.A.O. per il triennio, specificatamente per l’anno 2025/2027, rispetto alla precedente deliberazione della Giunta dell’Unione montana n.45 del 25/07/2025. In particolare si ritiene di prevedere per l’anno 2026 l’assunzione a tempo parziale e determinato, ai sensi dell’art.1 comma 557 L. 311/2004, di n.4 risorse umane da inquadrare secondo la seguente suddivisione del personale nelle aree/categorie di inquadramenti: <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 area funzionari, con profilo di funzionario direttivo amministrativo; - n. 3 area istruttori, così articolati: <ul style="list-style-type: none"> n. 1 con profilo di Istruttore contabile; n. 1 con profilo di Istruttore tecnico; n. 1 con profilo di agente di polizia locale.
--	--	---

		<p>Dato atto, altresì che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con la sopra richiamata deliberazione della Giunta dell'Unione montana n.45 del 25/07/2025, è stata approvata la modifica alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 prevedendo, in particolare di attingere dalla graduatoria della selezione pubblica di cui alla determinazione n. 250 del 05/08/2024, per l'eventuale assunzione con contratto a tempo parziale e determinato di n.3 unità di personale insegnante di scuola primaria (dal 10/09/2025 e il 10/06/2026) inserite nell'area dei funzionari; - a conclusione della predetta procedura di selezione si è potuto provvedere all'assunzione di n.3 unità di personale insegnante di cui n.2 presso la scuola primaria di Ronco Canavese e n. 1 insegnante presso la scuola primaria di Frassinetto; - con la sopra richiamata deliberazione della Giunta dell'Unione montana n. 51 del 27/11/2024, è stata approvata la modifica alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024/2026 prevedendo, in particolare l'assunzione a tempo determinato dal 01/01/2025 al 30/06/2026, secondo le modalità previste dall'art. 92 del comma 1 del D.Lgs. 267/2000, previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, di un'unità operativa a tempo parziale per n. 18 ore settimanali, inquadrata contrattualmente nell'area degli istruttori con il profilo professionale di tecnico-geometra, al fine di supportare il settore tecnico dell'ente nell'attuazione dei progetti previsti dal P.N.R.R. e dal piano operativo della Green Community finanziato dalla Regione Piemonte; - si è proceduto, con determinazione n.451 del 19.12.2024, all'assunzione in servizio a tempo parziale e determinato con decorrenza 01/01/2025 sino al 30/06/2026, di un'unità operativa con il profilo professionale di istruttore tecnico geometra; - con determinazione n.345 del 03.10.2025 si prendeva atto delle dimissioni volontarie rassegnate dell'unità operativa a tempo parziale per n. 18 ore settimanali; - per procedere con l'attuazione degli interventi ed azioni puntuali previste nell'ambito del piano operativo della Green Community Sinergie in Canavese, in ottemperanza alla proposta progettuale presentata nell'ambito del P.N.R.R. M2 C1 3.2 e al piano operativo inerente la proposta progettuale presentata alla Regione Piemonte nell'ambito del Bando relativo ai piani di sviluppo delle Green Communities si è provveduto all'assunzione a tempo determinato parziale misto dal 01/12/2025 a tutto il 30/06/2026 per n.9 ore settimanali di n.1 unità inquadrata nell'area degli istruttori con profilo professionale tecnico-geometra ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n.311/2004.
--	--	--

		<p>PIANO ASSUNZIONALE anno 2026 TOTALE: n. 9 unità di personale <i>di cui:</i> n. 2 a tempo indeterminato n. 7 a tempo determinato di cui 4 ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n.311/2004 n. 2 a tempo pieno n. 7 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 5 ex cat. D <i>così articolati:</i> n. 1 con profilo di funzionario direttivo amministrativo n. 1 con profilo di funzionario direttivo tecnico n. 3 con profilo di funzionario – personale insegnante di scuola primaria</p> <p>n. 4 ex cat. C <i>così articolato:</i> n. 2 con profilo di Istruttore tecnico n. 1 con profilo di Istruttore contabile n. 1 con profilo di Istruttore di vigilanza - agente di polizia locale</p> <p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che l'articolo 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dispone che: <i>“A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.”</i></p> <p>Considerato che l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014 convertito in legge 114/2014 e ss.mm. e ii., prevede che <i>“(…) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. (...)”</i></p>
--	--	---

Considerato inoltre che il successivo comma 5-sexies prevede che “Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.”

Rilevato che, pertanto, la capacità assunzionale dell'Unione montana Valli Orco e Soana per l'anno 2025 è determinata assommando:

- i resti (eventuali) della capacità assunzionale dei 5 anni precedenti, in quanto non integralmente utilizzati;
- la capacità assunzionale di “competenza”, sorgente dalle cessazioni dell'anno precedente;
- la capacità assunzionale aggiuntiva sorgente dalle eventuali cessazioni previste nell'anno corrente, utilizzabile solo da data posteriore all'avvenuta cessazione del personale interessato.

Considerato che, alla luce di quanto sopra, la capacità assunzionale dell'Unione montana è determinata come segue:

TURN-OVER RESIDUO AA.PP. (CESSAZIONI 2018 – 2021)	Euro 0,00
TURN-OVER ANNO PRECEDENTE (CESSAZIONI 2022 NON ANCORA SOSTITUITE)	Euro 0,00
TURN-OVER ANNO CORRENTE (CESSAZIONI PREVISTE, UTILIZZABILE DA DATA CESSAZIONE)	Euro 0,00
TOTALE TURN-OVER DISPONIBILE	Euro 0,00
TOTALE TURN-OVER UTILIZZATO PER LE ASSUNZIONI PREVISTE NEL SEGUITO	Euro 0,00
TOTALE TURN-OVER RESIDUO FINALE	Euro 0,00

		<p>a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</p> <p>Verificato, inoltre, che la spesa di personale per gli anni 2025 e 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 562 della legge 296/2006, come segue:</p> <table><tr><td>Valore medio di riferimento anno 2008 per comuni sotto i 1.000 abitanti + media triennio 2011-2013 per comune sopra i 1.000 abitanti relativo ai comuni aderenti all’Unione montana: Euro 1.319.815,37</td></tr><tr><td>Spesa di personale dei comuni aderenti all’Unione montana (anno 2023), certificata dai rendiconti approvati dai singoli enti: Euro 1.264.588,17</td></tr><tr><td>Spesa di personale dell’Unione montana (anno 2024), certificata dal rendiconto approvato con D.C.U. n. 2 del 19/04/2024, al netto delle componenti escluse: Euro 25.345,41</td></tr><tr><td>Quota disponibile di facoltà assunzionali per l’Unione montana: Euro 42.985,09</td></tr><tr><td>Spesa di personale prevista per l’anno 2025: Euro 291.656,50</td></tr></table> <p>Come evidenziato nella nota di aggiornamento al D.U.P.S. adottata dalla Giunta dell’Unione montana con deliberazione n. 48 del 08/11/2024 per il triennio 2025/2026/2027, non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato, salvo la copertura di posti che si dovessero rendere vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa. In particolare, la sostituzione dell’unità di personale dimissionaria assunta a tempo determinato ex-art.110 in capo al settore amministrativo dell’Ente avverrà tramite l’attivazione di convenzioni ex art. 14 CCNL 22.1.2004 e/o al ricorso all’utilizzo temporaneo di personale fuori dall’orario di servizio, ai sensi dell’art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004.</p> <p>a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile</p> <p>Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è</p>	Valore medio di riferimento anno 2008 per comuni sotto i 1.000 abitanti + media triennio 2011-2013 per comune sopra i 1.000 abitanti relativo ai comuni aderenti all’Unione montana: Euro 1.319.815,37	Spesa di personale dei comuni aderenti all’Unione montana (anno 2023), certificata dai rendiconti approvati dai singoli enti: Euro 1.264.588,17	Spesa di personale dell’Unione montana (anno 2024), certificata dal rendiconto approvato con D.C.U. n. 2 del 19/04/2024, al netto delle componenti escluse: Euro 25.345,41	Quota disponibile di facoltà assunzionali per l’Unione montana: Euro 42.985,09	Spesa di personale prevista per l’anno 2025: Euro 291.656,50
Valore medio di riferimento anno 2008 per comuni sotto i 1.000 abitanti + media triennio 2011-2013 per comune sopra i 1.000 abitanti relativo ai comuni aderenti all’Unione montana: Euro 1.319.815,37							
Spesa di personale dei comuni aderenti all’Unione montana (anno 2023), certificata dai rendiconti approvati dai singoli enti: Euro 1.264.588,17							
Spesa di personale dell’Unione montana (anno 2024), certificata dal rendiconto approvato con D.C.U. n. 2 del 19/04/2024, al netto delle componenti escluse: Euro 25.345,41							
Quota disponibile di facoltà assunzionali per l’Unione montana: Euro 42.985,09							
Spesa di personale prevista per l’anno 2025: Euro 291.656,50							

compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2018, quale primo anno di riferimento di spesa per personale assunto a tempo determinato, per servizio essenziale (in coerenza con Corte dei conti sez. autonomie n.1/2017): Euro 23.765,94 al netto di quota finanziata da Regione Piemonte

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2025: Euro 18.251,10 al netto di quote finanziate da: Regione Piemonte, ATO3 torinese, comuni aderenti all'Unione montana, al B.I.M. Orco e alla Green Community "Sinergie in Canavese"

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2026: Euro 11.174,56 al netto di quote finanziate da: Regione Piemonte, ATO3 torinese, comuni aderenti all'Unione montana, al B.I.M. Orco e alla Green Community "Sinergie in Canavese"

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Dichiarazioni rese dei Responsabili dei servizi ed allegate al presente PTFP. che non segnalano la presenza di tali situazioni.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

		<p>si attesta che l'Unione montana Valli Orco e Soana non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2025: nessuna cessazione prevista per personale a tempo indeterminato ANNO 2026: nessuna cessazione prevista per personale a tempo indeterminato ANNO 2027: nessuna cessazione prevista per personale a tempo indeterminato</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>Come previsto annualmente le attività di n. 2 insegnanti di scuola primaria in scadenza a giugno 2025 sono cessate e si è provveduto alla sostituzione con le n. 3 unità di personale di pari categoria e profilo a decorrere da settembre 2025 come sopra evidenziato. Inoltre per l'anno 2026 si prevede l'assunzione a tempo parziale e determinato, ai sensi dell'art.1 comma 557 L. 311/2004, di n.4 risorse umane da inquadrare secondo la seguente suddivisione del personale nelle aree/categorie di inquadramenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 area funzionari, con profilo di funzionario direttivo amministrativo; - n. 3 area istruttori, così articolati: n. 1 con profilo di Istruttore contabile, n. 1 con profilo di Istruttore tecnico, n. 1 con profilo di agente di polizia locale. <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 18 del 11/12/2025;</p>
--	--	---

	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	<p>Per la copertura dei posti che si renderanno vacanti verranno valutate al momento le varie tipologie di assunzione possibili.</p> <p>Per l'attività legata alle scuole di montagna sono previsti contratti a tempo determinato per le insegnanti.</p>
	3.3.4 Formazione del personale	<p>NOTA: per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022</p> <p>Si precisa comunque che verrà garantita la formazione obbligatoria e in corso d'anno verranno programmati corsi di formazione specifici.</p>