

Allegato 2 del PIAO

Piano Triennale Fabbisogno di Personale 2026-2028

Contiene:

- **AGGIORNAMENTO VERIFICA del LIMITE della SPESA**
- **VERIFICA delle ECCEDENZE di PERSONALE**
- **RIDETERMINAZIONE delle CAPACITA' ASSUNZIONALI**
- **PIANO delle ASSUNZIONI 2026/2028**

SEZIONE 1 – Quadro normativo, situazione dell’Ente e limiti alla spesa di personale

La definizione del fabbisogno di personale dell’Unione Terre dei Malaspina per il triennio 2026/2028 si colloca all’interno di un quadro normativo articolato, che prevede sia regole generali valide per tutti gli enti locali, sia disposizioni specifiche riservate alle Unioni di comuni. Poiché l’Unione rappresenta una forma associativa facoltativa, istituita ai sensi dell’art. 32 del d.lgs. 267/2000, essa è tenuta ad osservare i principi di equilibrio finanziario, sostenibilità della spesa e buon andamento dell’azione amministrativa, declinati secondo le peculiarità del modello organizzativo sovracomunale.

1.1 Quadro normativo generale

Sul piano generale, trovano applicazione le norme che disciplinano l’ordinato sviluppo della spesa di personale negli enti locali. Tra queste rivestono particolare importanza:

- l’art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006, che impone agli enti il contenimento della dinamica della spesa del personale e la verifica della sua coerenza con gli equilibri complessivi di bilancio;
- l’art. 33 del d.lgs. 165/2001, che richiede una periodica ricognizione delle eventuali eccedenze e soprannumeri, quale strumento di razionalizzazione organizzativa;
- l’art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, che collega la possibilità di assumere al puntuale rispetto degli adempimenti contabili e degli obblighi di trasmissione delle informazioni alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- l’art. 243 del d.lgs. 267/2000, relativo alla condizione di ente strutturalmente deficitario, cui sono connessi specifici vincoli assunzionali e obblighi di controllo centrale;
- il vigente regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi Unione di Comuni Lombarda Terre Dei Malaspina, approvato con delibera n. 18 del 05/11/2016;
- l’art. 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 133/2021 (introduzione nell’ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- l’art. 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP – Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- l’art. 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- l’art. 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli schemi attuativi del PIAO);
- l’art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (capacità assunzionali);
- la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 4/2021, recante “disciplina applicabile alle Unioni di Comuni in materia di facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato”;
- l’art. 32, comma 5, del d.lgs. 267/2000;
- l’articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006, modificato dall’art. 3, comma 120, legge n.

- 244 del 2007, poi dall'art. 14, comma 10, legge n. 122 del 2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11, legge n. 44 del 2012, che recita: “Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008”;
- le linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;

1.2 Situazione attuale dell'Ente

Alla data di redazione del presente documento, l'Unione Terre dei Malaspina presenta una situazione finanziaria e organizzativa pienamente conforme ai requisiti normativi per l'adozione del fabbisogno di personale, come di seguito rappresentato:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, l'Ente ha rispettato i termini di approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto, nonché l'obbligo di invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche nei tempi previsti;
- l'Ente adempie regolarmente agli obblighi di certificazione dei crediti ex art. 27, comma 9, lett. c), del d.l. 66/2014 e successive modifiche, in integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008;
- l'Ente **non versa in condizioni strutturalmente deficitarie** ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 267/2000 e non è pertanto soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, dalla quale risulta che **non vi sono posizioni soprannumerarie**, né eccedenze rispetto alla dotazione organica o alle esigenze funzionali;
- nell'anno 2025 l'Ente ha rispettato il vincolo del contenimento della spesa di personale rispetto al 2008 e tale rispetto risulta garantito anche nelle previsioni 2026/2028;
- l'Ente è in regola con gli obblighi previsti dalla legge 68/1999 in materia di collocamento delle categorie protette;
- alla luce dei dati finanziari e del rispetto degli obblighi sopra richiamati, **l'Unione Terre dei Malaspina non soggiace ad alcun divieto assoluto di procedere ad assunzioni di personale.**
- Nel corso dell'anno 2025 è stata effettuata una progressione verticale straordinaria dall'Area Istruttori all'Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni, ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 2019-2021, nel rispetto:
 - del limite dello 0,55% del monte salari 2018;
 - delle facoltà assunzionali disponibili;
 - del principio dell'adeguato accesso dall'esterno già garantito nel 2024 mediante concorso pubblico.

La dipendente oggetto di progressione risulta, pertanto, inquadrata nell'Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni a decorrere dal 2025.

La dotazione organica attuale è così composta:

Totale personale: n. 7 unità, di cui:

- n. 6 a tempo indeterminato;
- n. 1 a tempo determinato (art. 110 d.lgs. 267/2000);
- n. 6 a tempo pieno;
- n. 1 a tempo parziale.

Ripartizione per profili professionali:

- **Area Funzionari ed EQ: n. 4**
 - 3 Istruttori direttivi amministrativo-contabili
 - 1 Istruttore direttivo tecnico
- **Area Istruttori: n. 1**
 - 1 Istruttore amministrativo
- **Area Operatori Esperti: n. 1**
 - 1 Operatore tecnico esperto
- **Area Operatori: n. 1**
 - 1 Operatore tecnico

1.3 Limiti alla spesa di personale e disciplina della capacità assunzionale delle Unioni

Per quanto riguarda la capacità assunzionale, occorre evidenziare che alle Unioni non si applica la disciplina introdotta nel 2019 per i Comuni, fondata sul rapporto tra spesa del personale e entrate correnti. La Corte dei conti, Sezione Autonomie, con deliberazione n. 4/2021, ha chiarito in modo esplicito che **l'art. 33 del d.l. 34/2019 e il decreto interministeriale attuativo del 17 marzo 2020 non trovano applicazione nei confronti delle Unioni di comuni.**

Secondo i principi di diritto formulati dalla magistratura contabile:

- continua a trovare applicazione la disciplina speciale contenuta nell'art. 1, comma 229, della legge 208/2015, che consente alle Unioni di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite del **100% della spesa del personale di ruolo cessato nell'anno precedente**;
- possono essere utilizzati i **resti assunzionali** derivanti dalle cessazioni intervenute a partire dal 2007 che non hanno dato luogo a nuove assunzioni, sia in termini numerici che di spesa;
- le cessazioni di personale appartenente alle **categorie protette** non rientrano nel calcolo della capacità assunzionale, poiché le relative assunzioni sono considerate fuori

dai limiti del turn-over, in conformità con quanto previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2006.

Questa disciplina, espressamente riconosciuta come speciale e prevalente, garantisce alle Unioni un quadro assunzionale più stabilizzato e flessibile rispetto a quello applicato ai Comuni, pur sempre nel rispetto degli equilibri finanziari e della sostenibilità complessiva della spesa del personale.

SEZIONE 2 – Verifiche finanziarie, stima dei fabbisogni e programmazione assunzionale 2025-2027

2.1 Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

In conformità all'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, l'Unione Terre dei Malaspina è tenuta a garantire, nell'arco del triennio considerato, il contenimento della spesa complessiva per il personale entro un livello coerente con la sostenibilità del bilancio e con le dinamiche di entrata dell'Ente.

Dalla ricognizione effettuata sui dati del preconsuntivo 2025 e sulle previsioni contenute nel bilancio 2026/2028, risulta che:

- la spesa per il personale dell'Unione si mantiene **inferiore al valore 2008**, conformemente al vincolo ancora vigente per gli enti soggetti alla disciplina generale del contenimento della spesa;
- la dinamica triennale 2026/2028 risulta coerente con gli stanziamenti di bilancio, senza scostamenti che possano comportare superamenti dei limiti normativi;
- non emergono fattori di rigidità tali da pregiudicare la capacità assunzionale programmata.

L'Ente risulta quindi in regola con il tetto complessivo di spesa previsto dalla normativa vigente e possiede margini di sostenibilità sufficiente a supportare le linee di sviluppo della dotazione organica programmata.

Componenti per la determinazione del tetto di spesa

SERVIZIO FINANZIARIO

CATEGORIA / PROFILO	POSTI COPERTI	ULTERIORI POSTI ASSUMIBILI	DOTAZIONE PER IL PROFILO	COSTO DOTAZIONE	ONERI ED IRAP A CARICO DELL'ENTE	NOTE
Funzionario - Responsabile	1	0	1	37.714,82 €	13.863,07 €	posto coperto in ruolo

SERVIZIO TRIBUTI E ATTIVITA' SOCIALI

CATEGORIA / PROFILO	POSTI COPERTI	ULTERIORI POSTI ASSUMIBILI	DOTAZIONE PER IL PROFILO	COSTO DOTAZIONE	ONERI ED IRAP A CARICO DELL'ENTE	NOTE
---------------------	---------------	----------------------------	--------------------------	-----------------	----------------------------------	------

Funzionario -Responsabile	1	0	1	42.961,09 €	14.730,95 €	posto coperto in ruolo
---------------------------	---	---	---	-------------	-------------	------------------------

SERVIZIO DEMOGRAFICO

CATEGORIA / PROFILO	POSTI COPERTI	ULTERIORI POSTI ASSUMIBILI	DOTAZIONE PER IL PROFILO	COSTO DOTAZIONE	ONERI ED IRAP A CARICO DELL'ENTE	NOTE
Funzionario	1	0	1	34.984,82 €	12.792,52 €	posto coperto in ruolo

SERVIZIO TECNICO

CATEGORIA / PROFILO	POSTI COPERTI	ULTERIORI POSTI ASSUMIBILI	DOTAZIONE PER IL PROFILO	COSTO DOTAZIONE	ONERI ED IRAP A CARICO DELL'ENTE	NOTE
Operatore esperto Collaboratore tecnico – operaio specializzato – autista	1	0	1	25.078,17 €	8.954,03 €	posto coperto in ruolo
Operatore Collaboratore tecnico – operaio	1	0	1	22.545,12 €	8.049,45 €	posto coperto in ruolo

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

CATEGORIA / PROFILO	POSTI COPERTI	ULTERIORI POSTI ASSUMIBILI	DOTAZIONE PER IL PROFILO	COSTO DOTAZIONE	ONERI ED IRAP A CARICO DELL'ENTE	NOTE
Istruttore amministrativo	1	0	1	27.639,17 €	9.711,39 €	posto coperto in ruolo

Fondo risorse decentrate anno 2025 al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP è pari a 40.304,70 €

TOTALE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2026 299.059,30 €

LIMITI DI SPESA 2008

- Spese riferite al personale trasferito dal Comune di Ponte Nizza € 231.609,96
- Spese riferite al personale trasferito dal Comune di Cecima € 100.332,74

Limite di spesa per l'Unione Terre dei Malaspina in riferimento alle spese dell'anno 2008: € 331.942,70

Limite annuale della spesa complessiva di personale della dotazione organica per l'anno 2026: € 331.942,70

2.2 Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, nonché delle successive interpretazioni della Corte dei conti, gli enti locali devono mantenere entro limiti sostenibili l'utilizzo di lavoro flessibile.

La spesa dell'Unione per contratti a tempo determinato, somministrazione, lavoro accessorio e altre forme di flessibilità è attualmente contenuta entro margini congrui e in linea con:

- le esigenze funzionali dell'Ente,
- le risorse finanziarie disponibili,
- l'obiettivo di salvaguardia della capacità assunzionale a tempo indeterminato.

L'unico contratto a tempo determinato in essere, stipulato ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, rientra nei limiti di legge ed è pienamente sostenibile nel quadro del bilancio pluriennale.

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 24.350,00
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: Euro 18.3749,28
--

2.3 Stima del trend delle cessazioni

La dinamica delle cessazioni nel triennio costituisce elemento fondamentale per la previsione dei margini assunzionali. Sulla base:

- dell'età anagrafica del personale,
- delle eventuali situazioni di maturazione del diritto a pensione,
- degli elementi comunicati dai responsabili di area,

si rileva quanto segue:

Nel corso dell'anno 2025:

- non si sono verificate cessazioni di personale;
- è stata completata la progressione verticale programmata.

Nel triennio 2026/2028 non si prevede il verificarsi di cessazioni certe, ad eccezione di eventuali risoluzioni volontarie non programmabili;

È dunque ragionevole ritenere che la capacità assunzionale dell'Ente non deriverà dal meccanismo del turnover, bensì – come previsto dalla normativa vigente – sarà fondata sull'eventuale **cessione di capacità assunzionali da parte dei Comuni associati**.

Questa stima è coerente con la situazione ordinata dell'organico e con la relativa giovane età media del personale.

2.4 Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Il fabbisogno di personale dell'Unione per il triennio 2026/2028 deriva dall'evoluzione delle

funzioni gestite in forma associata e dalla necessità di garantire continuità ed efficienza ai servizi essenziali.

Sulla base dell'analisi condotta dai responsabili di area, emergono le seguenti esigenze:

- **servizi amministrativi e contabili:** permane la necessità di stabilizzare e rafforzare le professionalità esistenti, anche alla luce degli adempimenti crescenti in materia finanziaria, rendicontazione, digitalizzazione e gestione associata dei servizi;
- **servizi tecnici:** è richiesta un'integrazione delle competenze operative e di supporto al Responsabile dell'Area tecnica, in funzione dei procedimenti edilizi, della manutenzione del patrimonio e della gestione degli appalti;
- **servizi generali e segreteria:** si evidenziano carichi di lavoro che richiedono il mantenimento del presidio organizzativo, soprattutto per le attività in materia di contratti, protocollo, atti amministrativi, gestione degli organi istituzionali e rapporti con i Comuni associati.

Nel complesso, l'Ente conferma un fabbisogno strutturale finalizzato a:

- garantire stabilità operativa,
- ridurre il ricorso al lavoro flessibile,
- assicurare un adeguato presidio tecnico-amministrativo,
- valorizzare i processi di gestione associata,
- migliorare la capacità progettuale e di utilizzo dei finanziamenti.

2.5 Piano assunzioni a tempo indeterminato 2026/2028

Per il triennio 2026-2028:

- eventuali progressioni potranno avvenire secondo il regime ordinario o in deroga, così come previsto per l'anno 2026 dal CCNL 2022/2024;
- non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato salvo:
 - cessazioni impreviste;
 - trasferimento di capacità assunzionali dai Comuni associati.

Il piano assunzionale assume quindi carattere prudenziale e ricognitivo.

Le eventuali assunzioni saranno comunque attuate in coerenza con la dotazione organica e con le disponibilità effettivamente trasferite dai Comuni associati.

2.6 Piano assunzioni a tempo determinato 2026/2028

Con riferimento alle assunzioni a tempo determinato, l'Unione intende operare nel rispetto:

- dei limiti di spesa previsti dall'art. 9 del d.l. 78/2010,

- della necessità di garantire la continuità delle funzioni esercitate,
- del principio di prevalenza del lavoro stabile, ove la programmazione finanziaria lo consenta.

Per il triennio 2026/2028 si prevede:

- la **conferma dell'incarico ex art. 110 del d.lgs. 267/2000**, che rientra in un ambito normativo autonomo rispetto ai limiti del lavoro flessibile;
- l'eventuale ricorso a contratti a tempo determinato per esigenze temporanee o straordinarie, nel rispetto dei limiti finanziari già verificati;
- la riduzione progressiva del ricorso al lavoro flessibile, attraverso il consolidamento delle professionalità stabili previste nel piano delle assunzioni a tempo indeterminato.

3. Sezione conclusiva

3.1 Coerenza con PIAO, DUP e programmazione degli enti associati

La programmazione triennale del fabbisogno:

- è coordinata con le linee strategiche del **PIAO 2026/2028**,
- è pienamente integrata nella sezione "Organizzazione e capitale umano",
- rispetta la coerenza esterna con i DUP dei Comuni associati,
- risponde ai criteri di semplificazione, razionalizzazione e miglioramento dei servizi, nel quadro della gestione associata.

3.2 Indirizzi conclusivi per il piano delle assunzioni

Sulla base delle verifiche normative, finanziarie e funzionali, il piano assunzionale 2026/2028 dell'Unione Terre dei Malaspina si orienta verso:

- un **rafforzamento delle aree tecniche e amministrativo-contabili**,
- un uso modulato e contenuto del lavoro flessibile,
- un migliore bilanciamento dei carichi di lavoro,
- la valorizzazione dell'associazionismo intercomunale attraverso un'organizzazione stabile e competente.