

AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE 3.2 - SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE- 2025-2027

Lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogni è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse.

Secondo l'art. 39 - comma 1 – della legge 449/1997, l'adozione della programmazione Triennale fabbisogno di personale costituisce un preciso obbligo normativo finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse “per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio”, oltre a rappresentare il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs n. 165/2001.

Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132 avente ad oggetto: “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione “ - pubblicato nella GU n.209 del 7-9-2022 - all'art. 4 - Sezione Organizzazione e Capitale umano – prevede : “ 1. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);

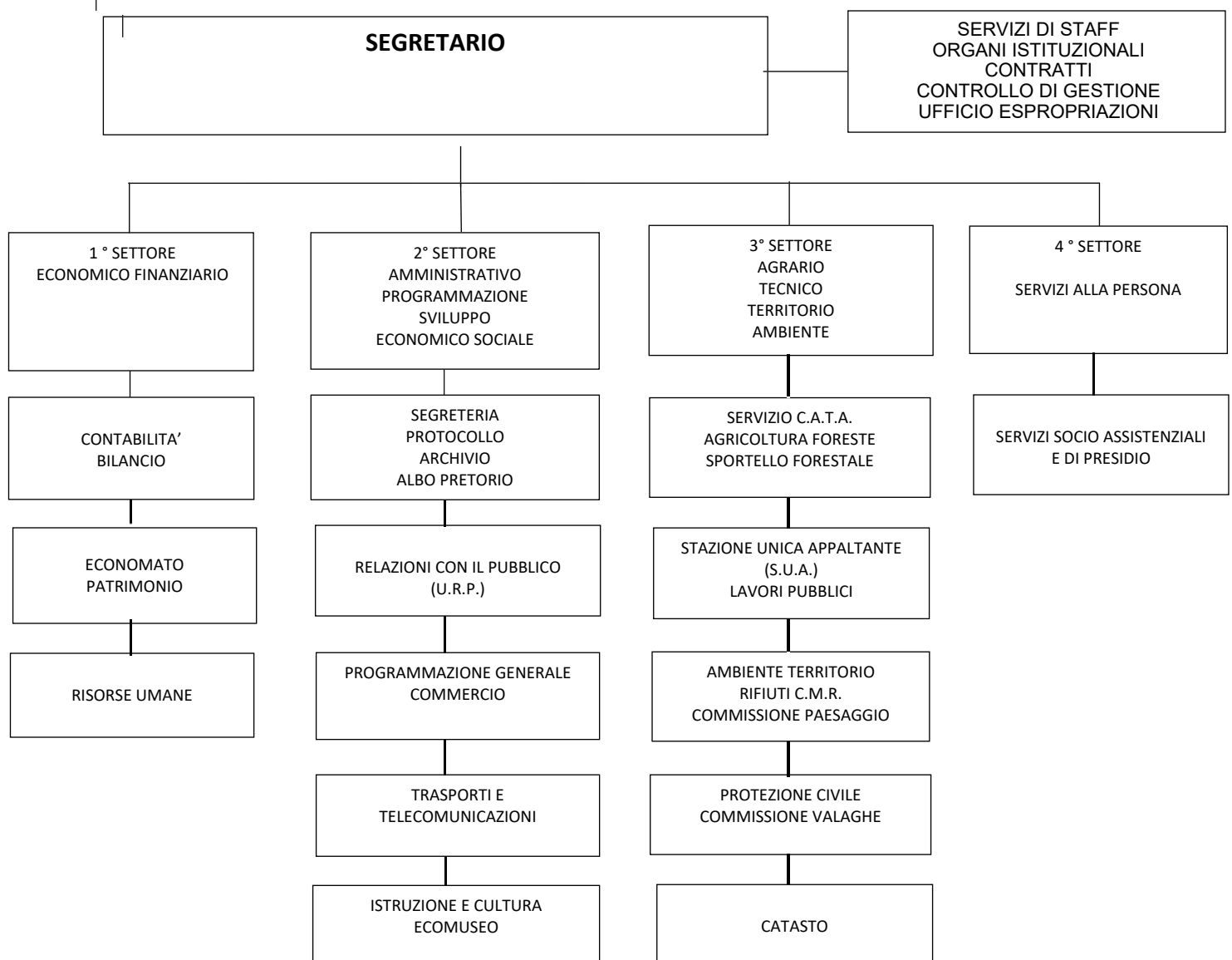
b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

1. che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
3. l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
4. l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
5. l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

1. la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
2. la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
3. le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
4. le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
5. le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

La struttura organizzativa dell'Ente risulta così deliberata:



Obiettivo strategico delle risorse umane

Il capitale umano è il tema chiave per il futuro del Paese e della nostra Pubblica Amministrazione: è sulle persone, infatti, che si gioca il successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese, attraverso specifici percorsi di reclutamento, formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro e responsabilità. Le profonde trasformazioni del lavoro, i processi di innovazione, la sempre maggiore interdipendenza tra la PA e i cittadini richiedono agilità culturale, capacità di adattamento e di assecondare le trasformazioni e una continua riqualificazione delle persone. Numerose sono le sfide che l'Unione Montana è chiamata ad affrontare in questo periodo di fermento e di cambiamento, come individuate nel Piano di riassetto organizzativo, coerentemente con il Documento unico di programmazione.

E' indubbio, pertanto, che una efficace azione di selezione e reclutamento delle risorse umane consentirà all'Ente di vincere tali sfide e di garantire, altresì, adeguate azioni di formazione, crescita e valorizzazione del capitale umano.

Limiti e vincoli spesa di personale

a) *Verifica dell'assenza di posizioni professionali in soprannumero o eccedentarie.*

Si è provveduto, previa valutazione della situazione finanziaria dell'Ente, ad effettuare una ricognizione della dotazione organica dell'Ente e del personale assegnato alle singole unità operative, delle competenze attribuite alle medesime, delle modalità di gestione dei servizi.

Si è preso atto della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n.165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni - che allo stato attuale non emergono situazioni di personale in soprannumero o in eccedenza.

b) Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto e rispetto dei termini. Il ricorso ad assunzioni di personale a qualunque titolo e con qualunque tipologia contrattuale è subordinato al rispetto del vincolo di finanza pubblica che coincide con gli equilibri ordinari di bilancio, disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs n. 118/2011) e dal TUEL.

c) Determinazione spazi assunzionali a tal fine si rimanda alla relazione di cui all'**allegato G** al presente Piano;

Sono due gli interventi normativi a cui fare riferimento per l'identificazione delle regole assunzionali per le Unioni di Comuni:

-il primo è quello previsto dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 "cd facoltà assunzionali proprie" che consente, nel rispetto del vincolo di finanza pubblica di cui all'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente;

In tale ambito va ricordato:

Per le Unioni di Comuni e le Comunità Montane, non risulta prorogata la disposizione di cui all'art. 3, comma 5-sexies, del D.L. n. 90/2014, che nel triennio 2022-2024 dava la possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sempre nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni potevano essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producevano il relativo turn-over.

il secondo è quello previsto dall' art. 32, comma 5, ultimo periodo del TUEL secondo cui "i comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte".

Sul tema delle "facoltà assunzionali proprie" delle unioni, la legge di bilancio 2025, n. 207 del 30/12/2024, pubblicata in G.U. il 31/12/2024, ha introdotto una radicale modifica rispetto alla correlazione tra processi di mobilità e creazione di spazi assunzionali, infatti dal 2025, la mobilità in uscita genererà "spazio assunzionale" mentre, viceversa, la mobilità in entrata andrà ad erodere "spazi assunzionali".

A seguito dell'accertamento disposto in funzione delle cessazioni di personale si rilevano le seguenti risultanze come rilevate dai prospetti allegati:

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024	
percentuale calcolo	100,00%
su spesa cessazioni	
Budget	-
Resti inutilizzati	90.573,58
Totale disponibile	90.573,58
Utilizzo assunzioni	-
Resti inutilizzati	90.573,58

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025	
percentuale calcolo	100,00%
su spesa cessazioni	
Budget	-
Resti inutilizzati	90.573,58
Totale disponibile	90.573,58
Utilizzo assunzioni	-
Budget 2025	90.573,58

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2026	
percentuale calcolo	100,00%
su spesa cessazioni	
Budget	75.166,78
Resti inutilizzati	90.573,58
Totale disponibile	165.740,36
Utilizzo assunzioni	-
Budget 2026	165.740,36

Piano assunzioni 2025-2027

Il programma di reclutamento delle risorse umane dell'Unione Montana Valsesia nel corso del triennio 2025-2027, intende superare le logiche sostitutive - dirette per lo più a mantenere le strutture organizzative ingessate e ancorate alla propria storicità - per cogliere le opportunità di rinnovamento che il nuovo contesto socio-economico richiede alla Pubblica Amministrazione, a seguito del pensionamento di alcune unità di personale.

La dotazione organica attuale è la seguente:

N. dipendenti	Area di appartenenza
n.1	<i>Dirigente</i>
n.10	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
N. 1	<i>Operatori esperti</i>
n. 4	<i>Area degli Istruttori</i>
N.16	Totale

Il piano del fabbisogno del personale prevede il seguente piano assunzionale per il periodo 2025- 2027:

Si prende atto sia dell'analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l'anno 2025 effettuata ai sensi dell'art. 33 e dell'art. 6 1° c. del D. Lgs 165/01 **non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sia delle cessazioni programmate nel triennio di cui al prospetto sopra riportato con le somme massimi di budget utilizzabili.**

Considerato che per la determinazione del calcolo dei risparmi realizzati per le cessazioni intervenute nel quinquennio antecedente si è tenuto conto delle modalità indicate dalle:

- circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011 (..il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio ..omissis ...Si rammenta, inoltre, che il trattamento economico fondamentale del personale inquadrato nelle aree deve tenere conto della posizione economica di ingresso del cessato.....Tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi);
- deliberazione 71/ 2017 della Corte dei Conti Lombardia laddove recita "la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo "spesa del personale cessato" sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all'ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente

punto 3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento.

- La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione del citato comma 557";
- deliberazione n. 172/2016 della Corte dei Conti per il Molise recita "Ne consegue che, per il 2016, il totale della capacità assunzionale è dato dalla somma tra una quota di competenza (il 2016 si calcola sulla base dei cessati del 2015) e una quota a residuo del triennio precedente dinamico, come stabilito dalla Sezione delle Autonomie n.28/2015, quest'ultima nell'esercizio attuale è pari a quanto non speso dei budget negli anni 2013-2014-2015 calcolato sulle rispettive cessazioni degli anni 2012-2013-2014."

Ricalcolati i resti assunzionali del quinquennio 2019/2024, al netto di quanto già utilizzato, ancora disponibili presso l'Unione Montana Valsesia risulta una capacità assunzionale residua 2019/2024 pari ad €. 90.573,58 a valere per l'anno 2025 .

Dato atto che si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2025-2027, che genereranno facoltà assunzionali a valere dall'anno 2026 come segue.

Categoria	Data Cessazione presunta	Costo complessivo di oneri
Dirigente	Gennaio 2025	€ 43.310,93
D5	Giugno 2025	€ 31.855,85
	TOTALE	€ 75.166,78

Rilevato che:

complessivamente le facoltà assunzionali utilizzabili in base ai resti dei cessati 2019/2024 sono pari ad € 99.0573,68, nel 2025 in funzione delle cessazioni programmate saranno disponibili € 75.166,78 e che le correlate assunzioni potranno essere effettuate soltanto a valere per l'esercizio successivo 2026 dalle cessazioni che producono il relativo turn-over, non essendo stata prorogata la disposizione transitoria di assunzione anche in corso d'esercizio.

Dato Atto che:

- è concesso stabilmente un contributo per le assunzioni a tutti gli ambiti che garantiscono un livello minimo di servizio rappresentato da almeno un assistente sociale assunto a tempo indeterminato ogni 6.500 abitanti;
- finché il numero di assistenti sociali in proporzione ai residenti si manterrà sopra le soglie previste dalla normativa, i contributi pubblici verranno erogati anche per il personale già assunto, laddove eccedente le soglie previste;
- la legge di Bilancio 2022 (l. n. 234/2021), con i commi 734-735 dell'art. 1, estende altresì a questi contributi le deroghe ai vincoli finanziari alla spesa di personale stabiliti dal richiamato comma 801 della legge di Bilancio 2021.

Potenziamento servizi sociali

La Legge 178/2020 (Legge di Bilancio per il 2021) all'articolo 1, comma 797 e seguenti, ha introdotto un **livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale** definito da un operatore ogni 5.000 abitanti e un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4.000 abitanti.

In quest'ottica, ai fini di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, ha previsto l'erogazione di un **contributo economico a favore degli Ambiti sociali territoriali (ATS)** in ragione del numero di assistenti sociali impiegati in proporzione alla popolazione residente.

Il contributo è così determinato:

40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;

20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

Il finanziamento, a valere sul **Fondo povertà**, ha natura strutturale e non riguarda solo le nuove assunzioni. Dunque, ciascun Ambito avrà diritto al contributo per i relativi assistenti sociali fintantoché il numero di assistenti sociali in proporzione ai residenti si manterrà sopra le soglie previste dalla normativa. Pertanto, i contributi pubblici sono relativi anche al personale già assunto, laddove eccedente le soglie previste.

Per quanto riguarda l'articolazione degli Ambiti, si farà riferimento a quella comunicata dalle Regioni sulla **Piattaforma SIOSS (il Sistema Informativo dell'Offerta dei Servizi Sociali)**, accessibile esclusivamente tramite le credenziali SPID),

Dal punto di vista operativo:

entro il 28 febbraio di ogni anno il responsabile dell'Ambito inserisce sul sistema SIOSS i dati relativi al personale dell'anno precedente e le previsioni dell'anno corrente;

entro il 30 giugno di ogni anno, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei dati forniti dagli Ambiti (file pdf), vengono riconosciute le somme liquidabili riferite all'anno precedente e prenotate le somme per l'anno corrente.

Le modalità in base alle quali il contributo attribuito all'Ambito territoriale è da questo suddiviso assegnandolo ai Comuni che ne fanno parte ed eventualmente all'Ambito stesso sono state definite con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 4 febbraio 2021, n. 15 (file pdf).

Il finanziamento, a valere sul Fondo povertà ha natura strutturale e non riguarda solo le nuove assunzioni.

Con la Nota n. 1233 del Ministero del Lavoro del 31 gennaio 2025 vengono fornite le **indicazioni** per accedere al contributo.

L'unione Montana procederà alla verifica nel triennio 2025-2027 del personale presente in servizio e valuterà compatibilmente con le risorse Ministeriali messe a disposizione ad integrare le unità di personale occorrenti.

Si prende atto nel contempo che:

- dal 25 febbraio 2025, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del d.l. n. 202/2024, cd milleproroghe 2025, per il solo 2025 è stata disposta la non obbligatorietà della attivazione della mobilità volontaria prima della indizione di concorsi e/o dello scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti.

- dal 15 marzo, data di entrata in vigore del d.l. n. 25/2025, le amministrazioni sono tenute a riservare il 15% delle facoltà assunzionali alla mobilità volontaria. Questa disposizione per l'Anci e per il servizio studi della Camera e del Senato non è applicabile nel 2025, ma solamente a decorrere dal prossimo 1 gennaio 2026
- ai sensi dell'art. 6 c. 1 terzo capoverso del D. Lgs. 165/01 nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale.
- la condizione di soprannumero, ovvero di personale extra dotazione organica, si rileva dal confronto tra i dipendenti in servizio e la consistenza della dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, con particolare riferimento all'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;
- la mancata applicazione della norma sopra riportata è sanzionata con il divieto di effettuare nuove assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti adottati;
- che la stessa prevede il coinvolgimento dei dirigenti che sono chiamati ad attivare questa procedura in quanto il mancato rispetto di tale obbligo, è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- E' stato richiesto ai responsabili di servizio la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, indicando per ogni profilo professionale richiesto:
 - a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
 - b) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore/ufficio/area di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
 - c) l'obbligo di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;
 - d) puntuale indicazione di servizi da externalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;

Ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, si è provveduto ad elaborare la dotazione organica teorica numerica composta dal personale attualmente in servizio sulla base delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei

fabbisogni di personale da parte delle PA” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione

N. dipendenti	Area di appartenenza
n.1	Dirigente in convenzione
n.10	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
n. 4	Area degli Istruttori
N.15	Totale

Progressioni fra le aree di cui all'art. 13 – comma 6 – e all'art. 15 del ccnl 16-11-2022

L'amministrazione nel corso del triennio 2025-2027 intende procedere alla valorizzazione delle risorse umane che hanno maturato una elevata esperienza pluriennale o che hanno completato dei percorsi di studi universitari di accedere alle progressioni tra le aree.

L'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal d.l. n. 80/2021, dopo aver prescritto che : “ I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali.” espressamente prevede che “Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.

Il CCNL 2019-2021, sottoscritto in data 16-11-2022, nel rispetto di determinati presupposti, ha previsto la possibilità - per il personale del Comparto funzioni locali - di effettuare la progressione tra le aree, dettando disposizioni differenti, in ordine alle procedure, ai limiti di spesa ed ai requisiti di partecipazione per il periodo transitorio fino al 2025 (art. 13, commi 6 e seguenti) e per il periodo a regime (art. 15, comma 1). (6. 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.). Stabilendo altresì che : Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate 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 presente CCNL.

L'Aran intervenuta in merito ha stabilito (CFL 209 del 28-03-2023) che : “ Il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

- procedure “ordinarie”, la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);
- procedure “speciali”, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

Nella FAQ citata nel quesito posto è stato già chiarito quali siano gli elementi comuni e le differenze tra le due tipologie di procedure sopra ricordate (per ulteriori approfondimenti, si rinvia alla suddetta FAQ). È utile ricordare che i contratti hanno potuto disciplinare procedure speciali di progressione verticale, nella fase di prima applicazione del nuovo ordinamento, in forza della norma contenuta nell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, introdotta dall'art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80. Tale norma prevede, come è noto, che "in sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno". Con la novella introdotta dall'art. 3 del D.L. 80/2019 – articolo, tra l'altro, rubricato “Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito” – è stato conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione. Di tutta evidenza, in tale disposizione, la finalità di valorizzazione del personale interno.

Il legislatore ha non solo dato mandato alla contrattazione collettiva di disciplinare “speciali procedure di valorizzazione del personale”, ma ha anche reso possibile lo stanziamento di apposite risorse finanziarie finalizzate a sostenerne l'applicazione. Si tratta delle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022). Nel FAQ citata (i cui contenuti sono stati condivisi con Dipartimento della Funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze) si sostiene che le risorse stanziare ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 -

possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale. Tale orientamento poggia sui seguenti dati normativi. In primo luogo, sul citato comma 612 della legge di bilancio per il 2022. La norma prevede, per le amministrazioni statali, uno stanziamento aggiuntivo destinato ai rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 e, per le altre amministrazioni, la possibilità di stanziare risorse, a carico dei propri bilanci, entro i medesimi limiti finanziari. Si tratta, con ogni evidenza, di risorse destinate ad incrementi retributivi, seppure di una natura particolare, in quanto finalizzate a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali. È utile ricordare che tali risorse sono state previste non per tutto il personale pubblico, ma solo per il personale interessato dal processo di revisione degli ordinamenti professionali. La destinazione integrale a progressioni verticali, effettuate con procedura speciale, in un periodo temporalmente definito, coincidente con la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, appare dunque coerente con la loro natura (risorse destinate al rinnovo contrattuale) e con la loro esplicita finalizzazione (definire i nuovi ordinamenti professionali del personale). In secondo luogo, l'orientamento anzidetto è supportato dalla disciplina contrattuale. L'art. 13, comma 8 del CCNL prevede, infatti, che le risorse in questione siano integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025). Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

Gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria). In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

In conclusione:

- se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;
- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).

La legge 234/2021 (come richiamato dal comma 8 dell'art. 13 del CCNL del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16 novembre 2022) si pone in rapporto di specialità, in forza del quale, secondo il ben noto principio ermeneutico, la disposizione

speciale deroga alla disposizione generale anche se successiva, ovviamente esclusivamente entro i limiti previsti dalla stessa disposizione speciale, cioè esclusivamente per lo “spazio” assunzionale appositamente individuato ai fini delle progressioni verticali in deroga (lo 0,55% del monte salari del 2018) ed entro la finestra temporale considerata in virtù della transitorietà della misura (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025).

Programma dei Fabbisogni di personale 2025-2027

ANNO 2025	FABBISOGNO personale a tempo indeterminato	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	N. 1 coll.amministrativo Area degli Operatori Esperti – ex Cat. B C.C.N.L. Funzioni Locali 16.11.2022)	Concorso Espletato	26.122,00
2025	N. 1 funzionario EQ Area Tecnica	Concorso avviato l'assunzione verrà espletata nel 2026	=====
2025	N° 1 Progressione verticale funzionario EQ area economico finanziaria	Procedura selettiva. l'assunzione verrà espletata nel 2026	=====
2025	n. 1 Operatore amministrativo ex Cat. C area istruttori part time 50%	Concorso/mobilità	14.700,00
2025	N° 1 Progressione verticale funzionario EQ	Procedura selettiva	Utilizzo quota 0,55% monte salari
		TOTALE COSTO PREVISTO 2025	40.822,00
ANNO 2026	FABBISOGNO personale a tempo indeterminato	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2026	N. 1 istruttore amministrativo contabile	Concorso	29.400,00
2026	N. 1 funzionario EQ Area Tecnica	Concorso avviato l'assunzione verrà espletata nel 2026	31.855,00
2026	N° 1 Progressione verticale funzionario EQ area economico finanziaria	Procedura selettiva. l'assunzione verrà espletata nel 2026	31.855,00
		TOTALE COSTO PREVISTO 2026	93.110,00
ANNO 2027	FABBISOGNO personale a tempo indeterminato	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
	NEGATIVO		=====
		TOTALE COSTO PREVISTO ASSUN. 2025-2027	133.932,00

Personale a tempo determinato

VISTO l'art. 36 – comma 2 – del D.lgs. n. 165/2001 che prevede : “ 2. ***((Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale) le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal [codice civile](#) e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessita' organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per quanto riguarda la somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio ((di cui all'articolo)) 70 del medesimo decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile. [...];***

VISTI gli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015;

VISTO l'art. 60 del CCNL funzioni Locali del 16-11-2022 che prevede possano essere stipulati contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. L'art. 1, comma 562 della legge 30.12.2021, n. 234 (legge di bilancio) ha abrogato il comma 847 della legge 27.12.2017, n. 205, che disponeva l'obbligo per le province di ricorrere al personale a tempo determinato nel limite del 25% della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009.

L'unione Montana Valsesia potrà assumere personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, (art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010) fissato in euro € 31.400,00 come emerge dal prospetto allegato.

Il ricorso al personale assunto a tempo determinato nel corso del triennio oggetto di programmazione avverrà nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001 e, quindi, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive di personale assente, nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nel rispetto dell'art. 50 del CCNL 21-05-2018 nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le tabelle sotto riportate evidenziano – **il ricorso nel triennio 2025/2027** - all'assunzione a tempo determinato sia per il **nuovo fabbisogno evidenziato a seguire**, il cui costo graverà sull'esercizio 2025 e seguenti :

2025	FABBISOGNO personale a tempo determinato	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili.	Procedura selettiva Istruttore tecnico	29.400,00

2026	FABBISOGNO personale a tempo determinato	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2026	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili.	Procedura selettiva	29.400,00

2027	FABBISOGNO personale a tempo determinato	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2027	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili.	Procedura selettiva	29.400,00

Nel Caso di finanziamenti specifici che prevedano la possibilità di ricorrere ad assunzione di personale, l'ente procederà ad aggiornare contestualmente il Presente Piano.