

**Unione Montana Alta Val Tanaro
Provincia di Cuneo**

**DOCUMENTO UNICO DI
PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO
2023 – 2025
Enti con popolazione inferiore ai 5.000,00
abitanti**

PREMESSA

Il Documento Unico di programmazione semplificato, individua le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo del mandato. La nuova normativa prevede che per le Unioni di Comuni sotto i 5.000 abitanti un DUP semplificato senza l'analisi della situazione socio economica della popolazione e del territorio. Sul versante della programmazione strettamente intesa non vengono richiesti gli obiettivi strategici per ogni missione, rimanendo tuttavia la disamina delle principali spese e delle entrate previste per il loro finanziamento, nonché l'analisi sulle modalità d'offerta dei servizi pubblici locali.

Ogni anno sono verificati gli indirizzi generali e i contenuti della programmazione con particolare riferimento al reperimento ed impiego delle risorse finanziarie, come sopra esplicitati. A seguito della verifica è possibile operare motivatamente un aggiornamento degli indirizzi generali approvati. In considerazione degli indirizzi generali di programmazione al termine del mandato, l'amministrazione rende conto del proprio operato attraverso la relazione di fine mandato, di cui all'art. 4 del decreto legislativo 6 settembre 2011, n.149, quale dichiarazione certificata delle iniziative intraprese, dell'attività amministrativa e normativa e dei risultati riferibili alla programmazione dell'ente e di bilancio durante il mandato. Il DUP semplificato, quale vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'ente, indica, gli obiettivi che l'ente intende realizzare negli esercizi considerati nel bilancio di previsione. Gli obiettivi individuati rappresentano la declinazione annuale e pluriennale degli indirizzi generali e costituiscono indirizzo vincolante per i successivi atti di programmazione. In applicazione del principio della coerenza tra i documenti di programmazione. Gli obiettivi saranno controllati annualmente al fine di verificarne il grado di raggiungimento e, laddove necessario, modificati, dandone adeguata giustificazione, per dare rappresentazione veritiera e corretta dei futuri andamenti dell'ente e del processo di formulazione dei programmi.

LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO

Il DUP, costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto generale di tutti gli altri documenti di programmazione. In particolare la Sezione Strategica (SeS) sviluppa e concretizza, le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267.

L'orizzonte temporale triennale del DUP coincide con il mandato quinquennale della consiliatura.

D.U.P. SEMPLIFICATO

PARTE PRIMA

ANALISI DELLA SITUAZIONE INTERNA ED ESTERNA DELL'ENTE

Organismi ed enti strumentali, società controllate e partecipate

L'ente ha partecipazione nelle seguenti società/enti:

SOCIETA' PARTECIPATE	% PARTECIPAZIONE	SITO INTERNET ove consultare i relativi rendiconti o bilanci di esercizio
C.F.P.	3%	
FINGRANDA IN LIQUIDAZIONE	0,38%	
GAL MONGIOIE	13,79%	
FONDAZIONE CASTELLO DI MOMBASIGLIO	20%	

A seguito del D.Lgs 19 agosto 2016 n. 175, emanato in attuazione dell'art. 18, Legge 7 agosto 2015, n. 214, che costituisce il nuovo Testo Unico in materia di Società a partecipazione Pubblica (T.U.S.P.), così come da ultimo modificato con il D.Lgs 16 giugno 2017 n.100, questo Ente ha approvato con deliberazione dell'Unione montana n. del 2017, esecutiva ai sensi di legge, la ricognizione di tutte le partecipazioni alla data del 23 settembre 2016.

Con deliberazione del Consiglio dell'unione monta n. del 2021 è stata approvata la razionalizzazione periodica, come disposto dall'art. 20 del D.Lgs 19/08/16 n.175, con riferimento alla situazione alla data del 31.12.2020 delle partecipazioni detenute da questa unione, non rilevando alcuna partecipazione da dover dismettere ai sensi del D.Lgs n. 175/2016.

3 - Sostenibilità economico finanziaria

Situazione di cassa dell'Ente

Fondo cassa al 31/12/2022 € 410.143,93

Andamento del Fondo cassa nel triennio precedente

Fondo cassa al 31/12/2022 € 410.143,93

Fondo cassa al 31/12/2021 € 1.276.093,44

Fondo cassa al 31/12/2020 € 1.402.172,77

L'Ente non ha utilizzato Anticipazione di cassa nel triennio precedente

Livello di indebitamento

L'Unione Montana Alta Val Tanaro rispetta i limiti previsti dall'art.204, comma 1. del D.Lgs. 267/2000, così come modificato dall'art. 1, comma 735 della Legge n. 147/13, in base al quale l'importo complessivo dei relativi interessi, sommato a quello dei mutui precedentemente contratti non supera il 10% delle entrate relative ai primi tre titoli della parte entrata del rendiconto, come risulta dalla sottostante tabella che evidenzia l'andamento dell'incidenza percentuale nell'ultimo triennio:

2020	2021	2022
0,05%	0,06%	0,07%

L'indebitamento dell'Ente ha avuto la seguente evoluzione:

Gli oneri finanziari per ammortamento prestiti (escluse le operazioni finanziarie derivate) e il rimborso degli stessi in conto capitale hanno registrato la seguente evoluzione:

	2020	2021	2022
Residuo debito	453.623,66	405.492,86	356.084,86
Nuovi prestiti			
Prestiti rimborsati	48.130,80	49.408,80	51.741,60
Estinzioni anticipate			
Altre variazioni (da specificare)			

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023 - 2025

Totale fine anno	405.492,86	356.084,06	304.343,26
------------------	------------	------------	------------

	2020	2021	2022
Oneri finanziari	18.938,08	16.670,48	14.337,68
Quota capitale	28.652,51	49.408,50	51.741,60
Totale fine anno	47.590,59	66.078,98	66.079,28

Incidenza interessi passivi impegnati/entrate accertate primi 3 titoli

Anno di riferimento	Interessi passivi impegnati(a)	Entrate accertate tit.1-2-3- (b)	Incidenza (a/b)%
2022	14.337,68	542.413,80	2,64%
2021	16.670,48	375.520,06	4,44 %
2020	18.938,08	478.109,28	3,96 %

Debiti fuori bilancio riconosciuti

Anno di riferimento	Importo debiti fuori bilancio riconosciuti (a)
2022	
2021	
2020	

4 - Gestione delle risorse umane

Personale

Personale in servizio al 31/12 dell'anno precedente l'esercizio in corso

Categoria	numero	tempo indeterminato	Altre tipologie
Cat.D3			
Cat.D1			
Cat.C	1		staff
Cat.B3			
Cat.B1			
Cat.A			
TOTALE			

Numero dipendenti in servizio al 31/12

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio

Anno di riferimento	Dipendenti	Spesa di personale	Incidenza % spesa personale/spesa corrente
2021	1	€. 71.114,86	0,18%
2020		€. 68.228,83	0,11%
2019		€. 100.424,74	0,28%
2018		€. 113.014,11	0,21%
2017		€. 64.841,30	0,20%

In particolare, in base all'ultimo rendiconto di gestione approvato, la spesa per redditi di lavoro dipendente e le relative assunzioni hanno rispettato:

- I vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 e 5 quater del D.L. 90/2014, dell'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 e dell'art. 6 comma 1 bis del D.L. 113/2016, e dell'art. 22 del D.L. 50/2017, sulle assunzioni di personale a tempo indeterminato per gli enti soggetti al pareggio di bilancio e al comma 762 della Legge 208/2015, comma 562 della Legge 296/2006 per gli Enti nel 2015 non erano soggetti a patto di stabilità;
- I vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per il personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- Il limite di spesa degli enti in precedenza non soggetti a vincoli del patto di stabilità interno; l'art.40 del D.Lgs 165/2001;
- L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale come previsto dal comma 2 dell'art. 23, del D.Lgs 75/2017;

La spesa di personale sostenuta nell'anno 2021 rientra nei limiti di cui all'art.1, comma 562

della Legge 296/2006.

	Media 2011/2013	2021
	2008 per enti non soggetti al patto	
Spese macroaggregato 101	0,00	46.377,38
Spese macroaggregato 103	0,00	159.677,66
Irap macroaggregato 102	0,00	9.925,16
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	0,00	215.980,20
(-) Componenti escluse (B)	0,00	0,00
(-) Altre componenti escluse:	0,00	0,00
di cui rinnovi contrattuali	0,00	0,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	0,00	215.980,20

5 -Vincoli di finanza pubblica

Rispetto dei vincoli di finanza pubblica

L'Ente nel quinquennio precedente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica

D.U.P. SEMPLIFICATO

PARTE SECONDA

INDIRIZZI GENERALI RELATIVI ALLA PROGRAMMAZIONE PER IL PERIODO DI BILANCIO

Nel periodo di valenza del presente D.U.P. semplificato, in linea con il programma di mandato dell'Amministrazione¹, la programmazione e la gestione dovrà essere improntata sulla base dei seguenti indirizzi generali:

A) ENTRATE

Tributi e tariffe dei servizi pubblici

Il servizio tributario non è un servizio svolto dall'Ente

Reperimento e impiego risorse straordinarie e in conto capitale

Per garantire il reperimento delle risorse necessarie al finanziamento degli investimenti, nel corso del periodo di bilancio l'Amministrazione dovrà prevedere delle progettualità da presentare ad organi finanziatori

Ricorso all'indebitamento e analisi della relativa sostenibilità

In merito al ricorso all'indebitamento, nel corso del periodo di bilancio l'Ente non prevede assunzione di nuovi prestiti.

B) SPESE

Spesa corrente, con specifico riferimento alle funzioni fondamentali

Le funzioni fondamentali dell'Unione Montana Alta Val Tanaro sono principalmente:

- Protezione civile
- Turismo
- Ufficio Tecnico

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

In merito alla programmazione del personale, la stessa dovrà essere improntata a criteri di economicità, efficacia ed efficienza nel rispetto del quadro normativo vigente nel tempo.

La spesa di personale è funzionale all'erogazione, avvalendosi di idonee professionalità adeguatamente formate, di servizi efficaci e rispondenti alle esigenze dei cittadini e del territorio amministrato.

Il piano dei fabbisogni deve attuare gli indirizzi e le scelte in materia di politica del personale, organizzazione e articolazione degli uffici e dei servizi che l'Amministrazione considera prioritari e imprescindibili al fine di garantire la funzionalità degli uffici e dei servizi interni ed esterni, conservare gli standard minimi di efficienza, efficacia e buon andamento dell'Ente nel rispetto di norme inderogabili di Legge, nonché assolvere agli adempimenti di Legge.

Qui di seguito l'attuale quadro normativo in materia.

L'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. 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.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

L'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recita:

“1. 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 dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. 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'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018.

Le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

L'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo".

L'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 recita: Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

L'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

L'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

L'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

L'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano

un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006.

Il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente.

Al detto D.M. ha fatto seguito la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020.

A termini dell'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9, D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono essere stipulati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

Ai sensi dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015: "(...) salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente."

L'art. 50, c. 4, C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono le seguenti:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;

- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

L'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 nel testo vigente, dispone:

Art. 9. Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. 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. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente

comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

Con tale disposizione, estesa quale principio di coordinamento della finanza pubblica anche alle regioni e agli enti locali, il legislatore ha voluto porre un limite alle spese per personale assunto con contratto a tempo determinato e altre forme flessibili di lavoro.

Alla luce dell'evoluzione dell'ordinamento delle autonomie locali e del principio di sussidiarietà, affermato, prima dalla Legge n. 59/1997, poi dalla Riforma del Titolo V della Costituzione, è diventato opportuno attivare, per alcuni servizi pubblici locali, "moduli gestionali di tipo collaborativo/pattizio", per esercitare al meglio le funzioni amministrative che sono state attribuite ai Comuni.

L'art. 30, comma 2 sexies, D.Lgs. 165/2001, a tal proposito, dispone: "*le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto*".

L'art. 14 del C.C.N.L. 22.1.2004 prevede, al fine della realizzazione dei servizi istituzionali e del conseguimento di una economica gestione delle risorse, la possibilità, per gli enti locali, di utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il medesimo C.C.N.L. per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo previo assenso dell'Ente di appartenenza.

In particolare la previsione di cui all'art. 1, comma 557, della legge 30/12/2004 n. 311 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005)" stabilisce che "*I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza*".

Secondo la deliberazione n. 23/2016 del Corte dei conti Sezione Autonomie il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

La deliberazione delle Corte dei conti – Sezione Autonomie n. 1/2017 ha poi sancito "*Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento*".

L'art. 1, c. 124, L. 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) conferisce una veste legislativa alla disciplina sull'utilizzo da parte degli enti locali, a tempo parziale e mediante convenzione, del personale di altri Enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali (CCNL).

Ai fini dell'applicazione dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 non rilevano le disposizioni di cui al D.M. 17 marzo 2020, poiché l'art. 1, c. 1 di quest'ultimo decreto dispone che le norme ivi contenute riguardano "*le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato*".

Al fine di determinare la soglia di spesa per forme di lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, è necessario comunque prendere in considerazione quale tetto di spesa insuperabile i limiti di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296, attualmente in vigore.

La disciplina in materia di spese di personale degli enti locali non soggetti nel 2015 a Patto di stabilità quale è stato questo Ente è la seguente: divieto di superare le spese di personale sostenute nell'anno 2008, al netto degli oneri dei rinnovi contrattuali (comma 562, Legge n. 296/2006).

L'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato. La Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito tuttavia che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”*.

Tutto ciò premesso, per il triennio di riferimento non si prevedono cessazioni di personale e conseguenti assunzioni a tempo indeterminato.

La spesa prevista per personale di altro Ente a tempo determinato o utilizzato in convenzione comando nel triennio di riferimento è quantificata nella misura dello stretto necessario.

Qui di seguito la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale.

L'Unione Montana Alta Val Tanaro, ha in previsione l'assunzione di una figura Amministrativa Tecnica Cat C1 nell'anno 2022 e una figura Amministrativa Contabile cat C1 nell'anno 2023

L'andamento della spesa per il personale nel periodo 2016/2021, così dettagliata:

- anno 2016: spesa complessiva €. 52.574,00;
- anno 2017: spesa complessiva €. 64.841,30;
- anno 2018: spesa complessiva €. 113.014,11;
- anno 2019: spesa complessiva €. 100.424,74;
- anno 2020: spesa complessiva €. 68.228,83;
- anno 2021: spesa complessiva €. 71.114,86;

La spesa del personale a tempo determinato presunta per l'anno 2022, ammonta alla somma di € 49.297,22;

il nuovo fabbisogno e le relative motivazioni che ne hanno richiesto l'aggiornamento

ANNO 2022

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

UFFICIO TECNICO

Si prevede la seguente assunzione:

- n. 1 Istruttore Tecnico Cat C1 a tempo pieno ed indeterminato.

E' attualmente in corso la procedura per l'assunzione del dipendente.

ANNO 2023

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

UFFICIO AMMINISTRATIVO

Si prevede la seguente assunzione:

- n. 1 Istruttore Amministrativo Cat C1 full time

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Si confermano le assunzioni previste negli anni 2022 e 2023.

La spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2013-2025 è inferiore alla spesa potenziale massima (limite 2008) derivante dall'applicazione del comma 562 dell'art. 1, L. 27 dicembre 2016, n.296

Il predetto piano attua gli indirizzi e le scelte in materia di politica del personale, organizzazione e articolazione degli uffici e dei servizi che questa Amministrazione considera prioritari e imprescindibili al fine di garantire la funzionalità degli uffici ed ei servizi interni ed esterni, conservare gli standard minimi di efficienza e buon andamento dell'Ente nel rispetto delle norme inderogabili di Legge, nonché assolvere agli adempimenti di Legge che richiedono la partecipazione o di competenza esclusiva dell'Ufficio del Segretario dell'Ente ai sensi dell'art. 97 del TUEL 267/2000 o di chi ne fa legalmente le veci.

Programmi e progetti di investimento in corso di esecuzione e non ancora conclusi

Attualmente risultano ancora in corso di esecuzione i seguenti interventi:

- FONDI ATO 2012/2013/2014
- FONDI ATO 2015/2016/2018
- FONDI ATO 2017
- FONDI ATO 2019
- FONDI ATO 2020
- FONDI ATO 2021
- Progetto Piter Ecoetiques e Resilients
- Realizzazione progetto BIKE LAND
- Trasferimento a sivom
- Trasferimento a Comune di Triora
- Quota FESR Progetto ALCOTRA

CONCLUSI

- Progetto 7.5.2
- Progetto D'acqua e di Ferro. Dai percorsi di valorizzazione ad una nuova prospettiva di sviluppo e Progetto in Luce

RAGGIUNGIMENTO EQUILIBRI DELLA SITUAZIONE CORRENTE E GENERALI DEL BILANCIO E RELATIVI EQUILIBRI IN TERMINI DI CASSA

Con la legge 145/2018 è stato previsto il superamento degli obiettivi di finanza pubblica introdotto dalla legge 232/2016 che aveva già riscritto le previgenti regole del Patto di stabilità.

Pertanto, ai sensi del comma 821 dell'art. 1 della legge 145/2018 gli enti si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo.

Relativamente alla gestione finanziaria dei flussi di cassa la gestione, in considerazione dell'attenta e scrupolosa gestione delle entrate, evidenzia un congruo fondo di cassa che permette il pagamento delle fatture nei termini di legge sopportando anche i ritardi della Regione Piemonte nell'erogazione dei contributi.

Relativamente alla gestione finanziaria dei flussi di cassa la gestione dovrà continuare ad essere monitorata come negli anni precedenti.

PROGRAMMA PER L'AFFIDAMENTO DI INCARICHI DI STUDIO, RICERCA, CONSULENZA ECC. A SOGGETTI ESTRANEI ALL'AMMINISTRAZIONE **Legge 24/12/2007 n° 244 – art. 3 comma 55** **Allegato al Documento Unico di Programmazione 2023-2025**

Nel 2023 si potranno affidare incarichi di studio, ricerca, consulenza, ecc., a soggetti estranei all'Amministrazione dell'Unione Montana per le seguenti finalità e secondo le modalità e nei limiti di spesa da definire con apposito regolamento da approvarsi da parte della Giunta dell'Unione Montana:

- 1) Incarichi di studio, ricerca o consulenza in materia di gestione del territorio e di tutela ambientale;
- 2) Incarichi di studio, ricerca o consulenza in materia sociale ed assistenziale, anche con riferimento alle attività gestite a livello comprensoriale;
- 3) Incarichi di studio, ricerca o consulenza in materia di lavori pubblici, legati alla risoluzione di problematiche particolarmente complesse inerenti le procedure di appalto e la risoluzione di questioni tecniche o legali a tale ambito collegate;
- 4) Incarichi di studio, ricerca o consulenza in materia di realizzazione e gestione di opere pubbliche o di pubblica utilità attraverso l'organizzazione di procedimenti di particolare complessità, tra cui anche tipologie procedurali comprendenti elementi di valutazione tecnico - economica o specifiche interazioni o sinergie con soggetti proponenti di natura privata;
- 5) Incarichi di studio, ricerca o consulenza in materia di processi innovativi della Pubblica Amministrazione, con particolare riferimento alla implementazione dei sistemi informatici e di comunicazione, anche attraverso l'utilizzo di tecnologia digitale o comunque della migliore tecnologia disponibile sul mercato, in previsione dell'applicazione alle reti dell'Ente comunale;

- 6) Incarichi di studio, ricerca o consulenza nell'ipotesi di risoluzione di particolari questioni o problematiche di vario genere, ma tutte connotate da una significativa complessità di natura legale;
- 7) Incarichi di studio, ricerca o consulenza in materia di finanza pubblica, con specifico riferimento a problematiche di gestione delle entrate tributarie e non, nonché studio e gestione di risorse di finanziamento innovativo;
- 8) Incarichi di studio ricerca o consulenza in materia di reperimento di risorse derivanti da accessi a finanziamenti regionali, nazionali e comunitari.