



Comune di Gussola



Comune di Torricella del Pizzo

**UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA "TERRAE FLUMINIS"
TRA I COMUNI DI GUSSOLA - TORRICELLA DEL PIZZO
(Provincia di Cremona)**

Sede Legale: Piazza Comaschi Carlo n. 1 - 26040 Gussola (CR)

Codice Fiscale e Partita I.V.A. 01648410197

Tel. 0375/263311 - Telefax 0375/260923

E-mail istituzionale: protocollo@unioneterraefluminis.cr.it

P.E.C.: unione.terraefluminis@pec.regione.lombardia.it

Sito web istituzionale: www.unioneterraefluminis.cr.it

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2024/2026**

(ente con meno di 50 dipendenti al 31/12/2023)

- ⇒ **Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano**
- ⇒ **Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Allegato 3.3 al PIAO 2024/2026

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

Riferimenti normativi e giurisprudenziali:

- articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n. 113/2021, e s.m.i. (introduzione nell'ordinamento del PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c), del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli schemi attuativi del PIAO);
- articolo 32 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. (in tema di unione di comuni)
- articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato dei comuni);
- D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 (definizione dei parametri soglia e delle capacità assunzionali dei comuni);
- articolo 1, commi 557 e 562, della Legge n. 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- art. 1, comma 229, della Legge n. 208/2015 (capacità assunzionali delle unioni di comuni);
- linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, emanate, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, con decreto 8 maggio 2018, successivamente integrate con decreto 22 luglio 2022;
- articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale);
- deliberazioni n. 8/2011 e n. 20/2018 della Corte dei Conti - Sezione Autonomie;
- deliberazione n. 4/2021 della Corte dei Conti - Sezione Autonomie.

Premessa

A seguito della costituzione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i., e dell'art. 18 della L.R. 27 giugno 2008, n. 19 e s.m.i., dell'Unione dei Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS", il cui atto costitutivo è stato sottoscritto in data 9 aprile 2016, i Comuni associati di Gussola e Torricella del Pizzo, con deliberazioni adottate dai rispettivi organi esecutivi, hanno trasferito tutto il personale dipendente all'Unione con decorrenza 1° gennaio 2017 e, con deliberazioni dei rispettivi organi consiliari, hanno conferito all'Unione stessa tutte le funzioni fondamentali di cui all'art. 14, comma 27, lettere da a) ad l-bis), del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122/2010, e s.m.i. (con effetto dal 01/01/2017), nonché le funzioni amministrative non fondamentali relative sia alla Missione 06 "Politiche giovanili, sport e tempo libero" (con effetto dal 16/09/2017) sia alla Missione 05 "Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali" (con effetto dal 18/11/2020) del bilancio armonizzato.

Per l'attuazione dei singoli atti di conferimento delle funzioni fondamentali in capo all'Unione "TERRAE FLUMINIS", sono previste la quantificazione degli oneri di funzionamento, relativi al personale ed alle dotazioni strumentali utilizzate dagli Uffici unici, nonché la messa a disposizione degli stessi Uffici unici delle risorse necessarie per il rimborso delle spese, di personale e di attrezzature, previo accordo in ordine all'ammontare da definirsi in sede della Giunta dell'Unione, sulla base degli specifici criteri di riparto dei costi definiti nelle singole convenzioni sottoscritte.

Si è provveduto, pertanto, alla riorganizzazione, improntandola:

✓ alla razionalizzazione delle strutture finalizzata al contestuale conseguimento della piena funzionalità in coerenza con gli obiettivi dell'Unione e della valorizzazione delle risorse umane e finanziarie impiegate;

✓ al superamento della separazione rigida delle competenze nella divisione del lavoro per il conseguimento della massima flessibilità delle strutture e del personale, secondo il principio di un sistema aperto e collaborativo.

I settori sono affidati alla responsabilità gestionale di coordinamento e di controllo dei Funzionari titolari di incarico di Elevata Qualificazione, con la supervisione del Segretario dell'Unione, nell'osservanza del ruolo da questo rivestito e delle funzioni demandategli dalla legge.

L'Unione ha una propria dotazione organica ed una propria struttura organizzativa. Il personale dipendente è inquadrato, nella dotazione organica complessiva, secondo criteri di funzionalità e flessibilità operativa. Le funzioni sono definite nell'ambito di Uffici unici gestiti all'interno delle

Aree Amministrativa, Finanziaria e Tecnica.

Il trasferimento del personale, con decorrenza dal 1° gennaio 2017, è avvenuto in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., con le garanzie di cui all'art. 2112 del Codice civile, mantenendo l'inquadramento giuridico ed economico in essere alla data di assegnazione, con l'applicazione dei vigenti CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali (ora Funzioni locali), dando atto, altresì, che il rapporto sarebbe continuato presso l'Unione dei Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS" senza soluzione di continuità e prevedendo, nell'atto di trasferimento, le seguenti clausole:

a) l'impegno, da parte dei singoli Comuni, a riassumere il personale assegnato all'Unione dei Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS", in caso di scioglimento della stessa, ovvero di recesso da parte di uno dei Comuni facenti parte dell'Unione. Qualora dovessero verificarsi tali condizioni, l'impegno da parte dei Comuni a promuovere il confronto con la parte sindacale con almeno tre mesi di anticipo, coinvolgendo, altresì, le rappresentanze sindacali dei lavoratori in tutti i processi di riorganizzazione delle funzioni oggetto di conferimento all'Unione;

b) al verificarsi eventuale delle ipotesi di cui alla lettera precedente, l'impegno, da parte dei singoli Comuni, al reinserimento del personale trasferito nell'organico del rispettivo Comune di provenienza, nel rispetto dell'anzianità di lavoro, della professionalità acquisita e dell'inquadramento giuridico ed economico all'atto della reinternalizzazione dei servizi.

Quadro normativo

Con decreto 8 maggio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche*", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017.

Il Piano dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della *performance*, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009). La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze. Previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il Piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata. In conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D.Lgs. n. 267 e dall'art. 16, comma 1, lett. a-bis), del D.Lgs. n. 165/2001, il Piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili di servizio. Il Piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 - art. 4, comma 5, del CCNL 16.11.2022). Il medesimo Piano è oggetto di pubblicazione in "*Amministrazione trasparente*" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*", unitamente al Conto annuale del personale.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore

finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte.

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 (legge di stabilità 2012), impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare, annualmente, la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale e sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

L'art. 6 del Decreto Legge n. 80/2021 ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il quale si configura come un documento unico di programmazione e *governance* volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificandone i processi.

Per espressa previsione dell'art. 4, comma 1, lett. c), del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, il Piano integrato di attività e organizzazione ha assorbito, tra gli altri, anche il Piano triennale dei fabbisogni di personale, che ora non deve essere più contenuto nel DUP, bensì, quale specifica sottosezione di programmazione, nella Sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO.

A causa, però, di un difetto di coordinamento tra il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) e i documenti di programmazione degli enti territoriali, si è inizialmente creata confusione sull'esatta collocazione del programma dei fabbisogni di personale (se nel PIAO o nel DUP).

Un utile chiarimento in merito è stato fornito dalla Commissione Arconet, la quale ha evidenziato che *“al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente, il DUP deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e alla sua evoluzione nel tempo. Risulta pertanto evidente che, in occasione dell'approvazione del DUP e del bilancio di previsione, gli enti non possono fare riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale definito nell'ultimo PIAO adottato che riguarda il triennio che decorre dall'esercizio in corso. Per consentire la determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo è necessario che nel DUP sia inserita la programmazione triennale del personale (aggiornata rispetto all'ultimo PIAO adottato), eventualmente rinviando le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO”*.

È emersa, pertanto, in conclusione, la necessità di adeguare l'allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118 del 2011 alla disciplina del PIAO, *“per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi”*, pur precisando tuttavia che il DUP dovrà continuare a comprendere la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale (Arconet, FAQ n. 51 del 16/02/2023).

La soluzione proposta da Arconet è quella di adottare il programma dei fabbisogni nel DUP e riproporlo poi nel PIAO.

L'allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118 del 2011, al paragrafo 8.2 prevede che *“La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e capitale umano*

del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”.

Il decreto 17 marzo 2020, emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ha individuato i valori soglia che i Comuni devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20/04/2020.

Dalla lettura sia della norma principale (art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019), sia del decreto attuativo (D.M. 17/03/2020), sembrava non vi fosse alcun dubbio sul fatto che i nuovi spazi assunzionali fossero previsti solo per i Comuni, restando in vigore l'art. 1, comma 229, della Legge n. 208/2015, in base al quale le Unioni di Comuni possono assumere personale nel limite del 100% delle cessazioni avvenute nell'esercizio precedente.

La Corte dei Conti Lombardia, con la deliberazione n. 109/2020, aveva sostenuto che le nuove regole assunzionali, introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal D.M. attuativo 17/03/2020, fossero applicabili anche alle Unioni di Comuni.

Di diverso avviso è stata, invece, la Corte dei Conti - Sezione Autonomie che, con la deliberazione n. 4/SEZAUT/2021/QMIG, ha enunciato i seguenti principi di diritto:

“1. L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni.

2. Le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo 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.

3. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG”.

Pertanto, risulta affermato che:

- l'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii., e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, e **non si applica alle Unioni di Comuni**;

- le facoltà di assunzione delle Unioni dei Comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che costituisce norma speciale, consentendo 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;

- i vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni della Corte dei Conti n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG.

Le disposizioni del D.L. n. 34/2019 non possono, quindi, estendersi alle Unioni di Comuni, anche alla luce delle difficoltà applicative che ne derivano. Non vi è dubbio, infatti, che la descritta novità sostanziale della disciplina introdotta dal D.L. n. 34/2019, incentrata sulla sostenibilità finanziaria della spesa per assunzioni di personale, ponga notevoli problemi di coordinamento con la disciplina di cui all'art. 1, commi 557-*quater* e 562, della Legge n. 296/2006, che ha come *ratio* il contenimento di tale spesa.

3.3.1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Dotazione organica dell'Unione "TERRAE FLUMINIS" al 31/12/2023

Dipendenti a tempo indeterminato

Numero	Tempo pieno	Part time	Durata part time
14	14	0	--

Dipendenti a tempo determinato

Numero	Tempo pieno	Part time	Durata part time
0	0	0	--

Suddivisione del personale a tempo indeterminato nelle aree di inquadramento

Area	Numero Dipendenti	Di cui a part time	Note
Operatori	2	0	
Operatori esperti	2	0	
Istruttori	7	0	
Funzionari ed EQ	3	0	Di cui n. 2 con incarico di EQ (art. 16 CCNL 16.11.2022)

Distinzione dei profili professionali all'interno delle aree

Area	Profilo	Numero dipendenti
Operatori	Operatore	1
	Operatore tecnico	1
Operatori esperti	Operatore esperto amministrativo	1
	Operatore esperto tecnico	1
Istruttori	Amministrativo ¹	3
	Contabile	1
	Tecnico	1
	Educativo ²	1
	Polizia locale	1
Funzionari ed EQ	Amministrativo	0
	Contabile ³	2
	Tecnico ⁴	1

¹Di cui n. 1 titolare di incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 16, comma 4, lett. a), e 19, commi 1, 2 e 3, del CCNL 16/11/2022

²In convenzione, ex art. 23 del CCNL 16.11.2022, a tempo parziale, presso il Comune di Casalmaggiore dal 01/09/2023 al 31/07/2024

³Di cui n. 1 titolare di incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 16, commi da 1 a 3, 18 e 19, comma 1, del CCNL 16.11.2022

⁴Titolare di incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 16, commi da 1 a 3, 18 e 19,

comma 1, del CCNL 16.11.2022

**Suddivisione del personale a tempo indeterminato nelle aree di inquadramento
(situazione aggiornata al 01/02/2024)**

Area	Numero Dipendenti	Di cui a part time	Note
Operatori	2	0	
Operatori esperti	2	0	
Istruttori	5	0	
Funzionari ed EQ	5	0	Di cui n. 3 con incarico di EQ (art. 16 CCNL 16.11.2022)

**Distinzione dei profili professionali all'interno delle aree
(situazione aggiornata al 01/02/2024)**

Area	Profilo	Numero dipendenti
Operatori	Operatore	1
	Operatore tecnico	1
Operatori esperti	Operatore esperto amministrativo	1
	Operatore esperto tecnico	1
Istruttori	Amministrativo	2
	Contabile	0
	Tecnico	1
	Educativo ¹	1
	Polizia locale	1
Funzionari ed EQ	Amministrativo ²	1
	Contabile ³	3
	Tecnico ⁴	1

¹In convenzione, ex art. 23 CCNL 16.11.2022, a tempo parziale, presso il Comune di Casalmaggiore dal 01/09/2023 al 31/07/2024

Di cui n. 1 titolare di incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 16, comma 4, lett. a), e 19, commi 1, 2 e 3, del CCNL 16/11/2022

² Titolare di incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 16, commi da 1 a 3, 18 e 19, comma 1, del CCNL 16.11.2022

³Di cui n. 1 titolare di incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 16, commi da 1 a 3, 18 e 19, comma 1, del CCNL 16.11.2022

⁴ Titolare di incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 16, commi da 1 a 3, 18 e 19, comma 1, del CCNL 16.11.2022

3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane

L'art. 32, comma 5, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i., recita: "All'unione sono conferite dai comuni partecipanti le risorse umane e strumentali necessarie all'esercizio delle funzioni loro attribuite. Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e

una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale. I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte.”.

L'art. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modifiche ed integrazioni, stabilisce che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti, fino all'esercizio 2015, al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

L'art. 1, comma 557-*quater*, della medesima Legge n. 296/2006, aggiunto dal comma 5-*bis*, dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014, dispone: *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”.*

L'art. 1, comma 562, della stessa Legge n. 296/2006 e s.m.i., per i Comuni fino a 1.000 abitanti e per le Unioni di Comuni, dispone: *“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. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558.”.*

L'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, nel testo modificato, prima, dalla Legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122, e, successivamente, oggetto di numerosi interventi modificativi, prescrive che la spesa per il personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa non può superare il limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 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. Le limitazioni previste dal medesimo comma 28 non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, 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 comma in esame le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000. Il mancato rispetto dei limiti di cui al comma in parola 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 comma medesimo, il limite di cui sopra è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

L'art. 1, comma 229, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), recita: “*A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.*”.

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Unione “TERRAE FLUMINIS” stabilisce quanto di seguito riportato:

- art. 12 (*Spesa potenziale di personale*):

“1. *La dotazione di personale è espressa in termini finanziari. La spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, costituita dal limite di spesa stabilito dalla legge.*

2. *La declinazione delle categorie di inquadramento del personale è definita nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale.*”;

- art. 15 (*Piano triennale dei fabbisogni di personale*):

“1. *Nell'ambito degli strumenti della programmazione comunale, viene annualmente adottato il Piano triennale dei fabbisogni di personale. L'adozione con cadenza annuale ne consente l'adeguamento alle esigenze derivanti dagli eventuali mutamenti del contesto normativo, organizzativo o funzionale e, a tal fine, per la sua elaborazione, sono acquisite le proposte del Segretario e dei Responsabili di servizio.*

2. *Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è elaborato sulla base di analisi di contesto e di rilevazione delle esigenze, che consentano di determinarne le seguenti dimensioni:*

a) *quantitativa: riferita alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alle funzioni dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;*

b) *qualitativa: riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.*

3. *Fatto salvo quanto previsto dalla legge e dalle relative linee di indirizzo ministeriale, il Piano triennale indica, in ogni caso, le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:*

a) *sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato;*

b) *con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile;*

c) *con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato;*

d) *in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto dei relativi tetti di spesa del personale;*

e) *necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;*

f) *connesse ad eventuali procedure di mobilità, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando o analoghi istituti).*

4. *Con l'approvazione del documento di programmazione gestionale, la Giunta assegna alle diverse strutture organizzative apicali i contingenti di personale, articolati per categorie d'inquadramento.*”.

Sulla base del disposto dell'art. 14, comma 31-*quinquies*, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (per il quale, nell'ambito dei processi associativi, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermo restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata), l'Unione può assumere nei limiti delle spese di personale e delle facoltà assunzionali cedute dai Comuni aderenti, come evidenziato dal parere della Corte dei Conti Lombardia n. 313 del 22/09/2015 (Lombardia/313/2015/PAR), dove si precisa che “[...] può evidenziarsi come il legislatore statale con la novella richiamata, ha previsto, per i comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti (3.000 se appartengono o sono appartenuti a comunità montane) l'obbligo di

associarsi in unioni o convenzioni, tramite le quali esercitare obbligatoriamente, in forma associata, una serie di funzioni fondamentali specificamente indicate, con il fine di garantire economie di spesa e un miglioramento delle prestazioni. Per favorire la concreta realizzazione di queste forme associative, il legislatore ha ritenuto utile che debbano essere considerate in maniera cumulata, tra gli enti coinvolti, le spese di personale e le facoltà assunzionali consentendo, nell'invarianza della spesa complessiva, compensazioni tra i singoli bilanci dei singoli comuni. [...] nel rispetto dei vincoli sopra richiamati, gli enti costituenti l'Unione possono utilizzare gli eventuali spazi assunzionali a disposizione, anche per consentire assunzioni direttamente da parte dell'Unione. In questo senso, del resto, si era già espresso anche il Dipartimento della Funzione pubblica, che collega le possibilità assunzionali dell'Unione di comuni a quelle dei Comuni che la costituiscono (circolare 1 febbraio 2007). Resta naturalmente fermo che mirando la costituzione dell'Unione a conseguire un effettivo risparmio e non un incremento elusivo dei limiti posti ai singoli soggetti costitutori, come espressamente previsto dal comma 5, secondo periodo, del citato art. 32 del D.Lgs. 267/2000, impregiudicati i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale, considerando naturalmente, come più volte evidenziato, l'aggregato complessivo Unione e singoli Comuni che la costituiscono.”.

Tale orientamento è stato confermato dal successivo parere della Corte dei Conti Lombardia n. 457 del 15/12/2015 (Lombardia/457/2015/PAR), dove si precisa che “[...] *La disciplina in tema di unione di comuni, “più volte modificata negli ultimi anni, intende conseguire risparmi di spesa, imponendo ai comuni forme di aggregazione e cooperazione in grado di superare inefficienze e sprechi imputabili anche alle ridotte dimensioni degli stessi. A tal fine comuni di minori dimensioni sono stati soggetti a precisi obblighi, imposti da disposizioni di legge di coordinamento della finanza pubblica, che ne limitano e condizionano la discrezionalità in materia di esercizio di funzioni pubbliche”. Inoltre, alla luce dell’attuale quadro normativo, ai comuni “non sarà più consentito esercitare singolarmente le funzioni fondamentali elencate dall’art. 14, comma 27, del decreto legge 78/2010” (Lombardia/395/2015/PAR del 10 novembre 2015).*

La Corte Costituzionale - nel dichiarare la non fondatezza delle questioni di legittimità costituzionale sollevate dalle regioni Lazio, Veneto, Campania, Sardegna e Puglia - ha affermato che le norme in commento risultano <<decisamente orientate ad un contenimento della spesa pubblica, creando un sistema tendenzialmente virtuoso di gestione associata di funzioni (e, soprattutto, quelle fondamentali) tra Comuni, che mira ad un risparmio di spesa sia sul piano dell’organizzazione “amministrativa”, sia su quello dell’organizzazione “politica”>>. Inoltre, esse costituiscono espressione <<di un legittimo esercizio della potestà statale concorrente in materia di “coordinamento della finanza pubblica”, ai sensi del terzo comma dell’art. 117 Cost. (Corte Costituzionale, sentenza n. 22/2014).

In quest’ottica, anche la Magistratura contabile ha già ricordato che le norme de quibus, “imponendo obblighi di gestione associata, sono finalizzate ad ottenere un impiego efficiente delle risorse a disposizione degli enti locali. Infatti, l’esercizio sovracomunale delle funzioni e dei servizi fondamentali, indirizzandosi ad un bacino di utenti più ampio rispetto a quello dei comuni di limitate dimensioni demografiche, costituisce il mezzo attraverso cui realizzare economie di scala e, di conseguenza, significativi risparmi di spesa. Gli “strumenti” attraverso cui gli enti locali sono tenuti a realizzare l’esercizio sovracomunale delle funzioni sono rappresentati dalle unioni di comuni ovvero, in alternativa, dalle convenzioni costituite ai sensi dell’art. 30 TUEL”. Ne consegue che “il trasferimento delle competenze ad un livello di governo superiore rispetto a quello comunale non può mai comportare un incremento complessivo delle spese” (C. Conti. Sez. contr. Marche, deliberazione n.44/2014/PAR e n. 1/2014/PAR).

La ratio della disciplina sulla gestione associata delle funzioni trova ulteriore specificazione nella

disciplina dettata dal legislatore con specifico riguardo al tema della spesa per il personale dei comuni che aderiscono all'unione e dell'unione medesima. Il predetto comma 5 dell'art. 32 Tuel stabilisce che "(...) fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti"; inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2015, "(...) le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata" (comma 31-quinquies dell'art. 14 d.l. n. 78/10).

Quest'ultima disposizione (applicabile al caso di specie) introduce il meccanismo della compensazione e trova la sua ratio nella volontà del legislatore di incentivare ulteriormente l'esercizio funzioni mediante unione, consentendo "al singolo comune di compensare le eventuali maggiori spese sostenute per il personale alle proprie dipendenze (o comunque ad esso riferibili agli effetti della rendicontazione) che svolge le funzioni a vantaggio degli altri comuni, con i risparmi di spesa derivanti dal mancato impiego di personale per l'esercizio di altre funzioni associate assicurate dal personale dell'unione o a carico degli altri enti convenzionati". Inoltre, con specifico riferimento alle modalità applicative del meccanismo della compensazione, questa Sezione ha chiarito che i comuni associati, in sede di regolamentazione dello svolgimento delle funzioni associate, non possono in ogni caso aumentare "la spesa per il personale che rimane soggetta ai vincoli stabiliti dalle disposizioni di coordinamento della finanza pubblica" (Lombardia 173/2015/PAR del 28 aprile 2015).

In sintesi, allo stato attuale, per i comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti (3.000 se appartengono o sono appartenuti a comunità montane), vige "l'obbligo di associarsi in unioni o convenzioni, tramite le quali esercitare obbligatoriamente, in forma associata, una serie di funzioni fondamentali specificamente indicate, con il fine di garantire economie di spesa e un miglioramento delle prestazioni. Per favorire la concreta realizzazione di queste forme associative, il legislatore ha ritenuto utile che debbano essere considerate in maniera cumulata, tra gli enti coinvolti, le spese di personale e le facoltà assunzionali consentendo, nell'invarianza della spesa complessiva, compensazioni tra i singoli bilanci dei singoli comuni" (Lombardia/313/2015/PAR del 24/09/2015 che richiama Emilia-Romagna/103/2015/PAR). [...] D'altra parte, questa Sezione già nella deliberazione n. 81/PAR/2008 aveva avuto modo di evidenziare come «il rafforzamento del processo di svolgimento di funzioni in comune fra più enti mediante la costituzione di Unioni e il contenimento della spesa di personale degli enti territoriali sono espressione di un'unica esigenza e, pertanto, il dato relativo alla spesa di personale da prendere in considerazione non può essere solo quello di ciascun Comune o dell'Unione poiché si tratterebbe di un dato incompleto e fuorviante (anche per le operazioni elusive dei vincoli cui potrebbe prestarsi) ma quello complessivo degli enti e dell'Unione. Con la conseguenza che i trasferimenti di personale, a qualsiasi titolo, fra i Comuni e le Unioni di cui fanno parte, in entrambe le direzioni, non sono sottoposti alla disciplina vincolistica richiamata sopra purché la somma complessiva delle spese calcolata sommando tutti i dati degli enti che costituiscono l'Unione» rispetti i vincoli di finanza pubblica in tema di spesa per il personale. [...]"

A) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 viene approvato, con il presente provvedimento, quale specifica sottosezione di programmazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026, all'interno della "Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano" - "Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale", così da pianificare il reclutamento del personale necessario all'esercizio delle funzioni dell'ente, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, della spesa potenziale massima sostenibile e delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nonché in coerenza con le necessità dell'Amministrazione in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e

qualità dei servizi ai cittadini.

La Parte 2 della Sezione Operativa (SeO) del Documento unico di programmazione (DUP) definitivo 2024/2026, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 57 del 04/12/2023 e deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 34 del 18/12/2023, definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel Dup, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Nel rispetto di quanto precede, essendo il termine di decorrenza della gestione associata stato stabilito al 1° gennaio 2017, le spese di personale sostenute, al 31/12/2016, dai Comuni costituenti l'Unione "TERRAE FLUMINIS" e le rispettive facoltà assunzionali, considerate in maniera cumulata (in applicazione dell'art. 32, comma 5, del T.U.E.L. e dell'art. 14, comma 31-*quinquies*, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122/2010, e s.m.i.) risulta:

SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE

(a norma dell'art. 32, comma 5, del T.U.E.L. e dell'art. 14, comma 31-quinquies, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122/2010, e s.m.i., ed in coerenza con le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale approvate con D.M. 8 maggio 2018)

Voci costituenti la spesa di personale al 31/12/2016	Comune di Gussola	Comune di Torricella del Pizzo	Totale
Spesa per il personale a tempo indeterminato	€ 650.160,42	€ 139.455,26	€ 789.615,68
Spesa per il personale a tempo determinato	€ 30.500,00	€ 36.772,72	€ 67.272,72
Spesa per i segretari comunali in convenzione	€ 30.867,15	€ 13.087,91	€ 43.955,06
Capacità assunzionali	---	€ 30.253,00	€ 30.253,00
Totale	€ 711.527,57	€ 219.568,89	€ 931.096,46

Conformemente alle prescrizioni formulate dalla Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie, nell'allegato 1, sezione quinta, ai punti 6.2 e 6.3, della deliberazione 31 marzo 2015, n. 13, le componenti considerate per la determinazione delle spese di personale sostenute, al 31/12/2016, dai Comuni ora costituenti l'Unione "TERRAE FLUMINIS" riguardano le seguenti voci di costo effettivamente sostenute dai Comuni di Gussola e Torricella del Pizzo, come da documentazione contabile di cui ai rispettivi rendiconti della gestione 2016:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- spese sostenute da ciascun ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni a titolo di spesa per i segretari comunali in convenzione.

a.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La spesa di personale derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è

compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562 della Legge n. 296/2006, come risulta dai prospetti che seguono:

**SPESA COMPLESSIVAMENTE PREVISTA NEL BILANCIO DI PREVISIONE
FINANZIARIO 2024/2026 - ANNUALITÀ 2024**

	Comune di Gussola ¹	Comune di Torricella del Pizzo ²	Totale
Spesa prevista nell'anno 2024 per il personale a tempo indeterminato/determinato/convenzione/comando	€ 459.243,00	€ 207.057,00	€ 666.300,00

**SPESA COMPLESSIVAMENTE PREVISTA NEL BILANCIO DI PREVISIONE
FINANZIARIO 2024/2026 - ANNUALITÀ 2025**

	Comune di Gussola ¹	Comune di Torricella del Pizzo ²	Totale
Spesa prevista nell'anno 2025 per il personale a tempo indeterminato/determinato/convenzione/comando	€ 459.243,00	€ 207.057,00	€ 666.300,00

**SPESA COMPLESSIVAMENTE PREVISTA NEL BILANCIO DI PREVISIONE
FINANZIARIO 2024/2026 - ANNUALITÀ 2026**

	Comune di Gussola ¹	Comune di Torricella del Pizzo ²	Totale
Spesa prevista nell'anno 2026 per il personale a tempo indeterminato/determinato/convenzione/comando	€ 459.243,00	€ 207.057,00	€ 666.300,00

(1) Comune di Gussola: ente soggetto alle limitazioni di cui all'art. 1 comma 557-*quater*, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 → Spesa di personale media del triennio 2011/2013 (come risulta dai questionari SIQUEL): € 631.478,77.

(2) Comune di Torricella del Pizzo: ente soggetto alle limitazioni di cui all'art. 1, comma 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 → Spesa di personale anno 2008 (come risulta dai questionari SIQUEL): € 252.626,24.

a.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è **compatibile** con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, in Legge n. 122/2010.

Nel rispetto del limite della spesa per il personale a tempo determinato massima sostenibile

dall'Unione, pari ad € 67.272,72 (Comune di Gussola € 30.500,00 + Comune di Torricella del Pizzo € 36.772,72), sono previste:

ANNO 2024		
Convenzione per l'espletamento del servizio sociale territoriale specifico (SSTS)	12 mesi	€ 28.000,00
Instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, a tempo parziale e determinato, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, con n. 1 unità di personale con qualifica di Istruttore di Polizia Locale, per lo svolgimento di attività di supporto al Servizio di Polizia Locale dell'Unione "TERRAE FLUMINIS", da prestarsi, al di fuori del normale orario di lavoro, per un monte ore pari a n. 4 (quattro) ore settimanali	12 mesi	€ 3.750,00
Totale spesa prevista per assunzioni di personale a tempo determinato		€ 31.750,00

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

Ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), dalla ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001, **non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero.**

Inoltre, dalla ricognizione effettuata per l'anno 2024, persiste una situazione di carenza di personale dimostrata dai seguenti indicatori:

- sulla base dei parametri individuati con D.M. 18 novembre 2020 - parametri indicati per il triennio 2020-2022 relativamente agli enti in condizioni di dissesto, ma, comunque, utilizzabili quali limiti per individuare il rapporto medio tra numero di dipendenti e popolazione - il rapporto medio dipendenti-popolazione per gli enti collocati nella fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti è pari a 1 dipendente ogni 159 abitanti;
 - quanto all'Unione dei Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS" - la quale, in ogni caso, non versa in condizioni di dissesto -, il rapporto tra dipendenti in servizio al 01/01/2024 (n. 14) e numero di abitanti (n. 3.266 abitanti al 31/12/2023) è di 1/233, ossia pari a 1 dipendente ogni 233 abitanti;
 - difficoltà ad usufruire delle ferie nei termini contrattualmente stabiliti.

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

Atteso che:

- ✓ ai sensi dell'art. 9, comma 1-*quinquies*, del D.L. n. 113/2016, convertito in L. n. 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- ✓ l'ente, alla data odierna, ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26 aprile 2014, n. 66, convertito nella Legge 23 giugno 2014, n. 89, di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito in Legge 28 gennaio 2009, n. 2;
- ✓ non è stato richiesto all'ente, da parte di creditori, il rilascio della certificazione di cui all'art. 9, comma 3-*bis*, del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, nella Legge 28 gennaio 2009, n. 2;
- ✓ l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

l'Unione dei Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS" **non** soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B) Stima del trend delle cessazioni

Nell'anno 2023, risultano cessate n. 2 unità di personale:

1. n. 1 unità di ISTRUTTORE TECNICO - Categoria Giuridica C - Posizione economica C1 - Data cessazione: 01/03/2023 per dimissioni volontarie;
2. n. 1 unità di ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE - Categoria Giuridica C - Posizione economica C4 - (dal 01/04/2023 ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE) - Data cessazione: 01/07/2023 per dimissioni con diritto al pensionamento.

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti, ulteriori cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

- ⇒ ANNO 2024: nessuna cessazione prevista;
- ⇒ ANNO 2025: nessuna cessazione prevista;
- ⇒ ANNO 2026: nessuna cessazione prevista.

C) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Non sono previste, nel triennio oggetto della presente programmazione, modifiche organizzative o funzionali derivanti da esternalizzazioni, internalizzazioni o da potenziamento o dismissione di servizi.

D) Certificazioni del Revisore dei conti

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al preventivo esame del Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, ottenendone parere favorevole con Verbale Prot. n. 659 del 26/02/2024.

3.3.3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse. Strategia di copertura del fabbisogno

A) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree

Non sono previste, nel triennio oggetto della presente programmazione, procedure di mobilità interna.

B) Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica o mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti

- ⇒ **PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2024**
NON sono previste, al momento, nuove assunzioni a tempo indeterminato.
- ⇒ **PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2025**
NON sono previste, al momento, nuove assunzioni a tempo indeterminato.
- ⇒ **PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2026**
NON sono previste, al momento, nuove assunzioni a tempo indeterminato.

C) Assunzioni mediante mobilità volontaria

Nell'anno 2024, non si prevedono assunzioni mediante procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

D) Progressioni verticali di carriera

In attuazione della programmazione contenuta nel PIAO 2023/2025, come aggiornato con deliberazione della Giunta Unione n. 45 del 13/11/2023, e nel rispetto del Regolamento per le progressioni verticali, approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 44 del 13/11/2023:

- è stata indetta, con determinazione n. 499 del 15/11/2023, e conclusa, con determinazione n. 571 del 28/12/2023, una procedura comparativa, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., e dell'art. 15, comma 1, del CCNL 16.11.2022, per la progressione verticale riservata al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Unione "TERRAE FLUMINIS", per la copertura di n. 1 posto di profilo professionale di Funzionario Amministrativo - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, da destinare all'Area Amministrativa. La progressione verticale nel nuovo profilo professionale di Funzionario Amministrativo - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione è stata attribuita con decorrenza dal 01/01/2024;

- è stata indetta, con determinazione n. 574 del 29/12/2023, e conclusa, con determinazione n. 31 del 30/01/2024, una procedura comparativa, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., dell'art. 1, comma 612, secondo periodo, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 e dell'art. 13, comma 8, del CCNL 16.11.2022, per la progressione verticale riservata al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Unione "TERRAE FLUMINIS", per la copertura di n. 1 posto di profilo professionale di Funzionario Contabile - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, da destinare all'Area Finanziaria. La progressione verticale nel nuovo profilo professionale di Funzionario Contabile - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione è stata attribuita con decorrenza dal 01/02/2024.

Al momento, non sono previste procedure di progressione verticale di carriera, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., e degli artt. 13, commi 6, 7 e 8, e 15 del CCNL 16.11.2022 del comparto Funzioni Locali, a copertura di posti/fabbisogni individuati nella presente programmazione, come di seguito rappresentato:

⇒ ANNO 2024

NON sono previste ulteriori procedure di progressione verticale di carriera, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., a copertura di posti/fabbisogni individuati nella presente programmazione.

⇒ ANNO 2025

NON sono previste procedure di progressione verticale di carriera, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., a copertura di posti/fabbisogni individuati nella presente programmazione.

⇒ ANNO 2026

NON sono previste procedure di progressione verticale di carriera, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., a copertura di posti/fabbisogni individuati nella presente programmazione.

E) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Fatto salvo quanto programmato nella precedente sezione "a.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile", non sono previste altre assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, ovvero a tempo determinato, con contratti di somministrazione di lavoro, tirocini formativi o di altro genere, LPU/LSU, cantieri di lavoro, ecc., in conformità alla spesa prevista nella sezione

“Programmazione strategica delle risorse umane” con riferimento al rispetto del limite di cui all’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 122/2010.

F) Assunzioni mediante stabilizzazione di personale

Nel triennio considerato, non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione, ai sensi dell’art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, a copertura di posti individuati nella presente programmazione.

3.3.4. Formazione del personale

Premesso che, per gli enti con meno di 50 dipendenti, il Piano della formazione non è previsto all’interno del PIAO, così come stabilito nell’articolo 6, commi 3 e 4, del D.M. n. 132/2022, l’ente dà, comunque, atto che la formazione del personale dipendente svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità, efficienza ed efficacia dell’attività amministrativa, indirizzata ai cittadini, utenti e imprese.

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria annuale in materia di etica pubblica e comportamento, prevenzione della corruzione, trasparenza, *privacy* e codice di comportamento, gli indirizzi e le modalità attuative sono già state individuate all’interno della sottosezione 2.3 - *Rischi corruttivi e trasparenza*, del PIAO 2023/2025, che si intendono pienamente confermate, col presente atto.

Nel triennio di validità del presente Piano verrà anche somministrata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, come prevista nell’articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008.

In linea con quanto previsto dalla direttiva del 28 novembre 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione, con oggetto “*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*”, e dalla successiva nota del 24 gennaio 2024 dello stesso Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante “*Prime indicazioni operative in materia di misurazione e valutazione della performance individuale*”, per le quali “*le Amministrazioni Pubbliche sono tenute ad assegnare a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un’adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue [...]*”, il Piano esecutivo di gestione (PEG) 2024/2026, approvato con deliberazione della Giunta dell’Unione n. 7 del 19/02/2024, prevede un aumento del numero delle ore di formazione da 24 a 30 ore annue per ogni unità del personale assegnato al Settore finanziario e personale.