



COMUNE DI TORRICELLA DEL PIZZO

Provincia di Cremona

Via Roma n. 4 - 26040 Torricella del Pizzo (CR) - Codice Fiscale e Partita I.V.A. 00323870196
Tel. 0375/99821 - Telefax 0375/99839 - P.E.C.: comune.toricelladelpizzo@pec.regione.lombardia.it
E-mail: comune.toricelladelpizzo@unioneterraefluminis.cr.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 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, comma 562, della Legge n. 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto per i comuni fino a 1.000 abitanti);
- 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).

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, il Comune di Torricella del Pizzo, con deliberazione del Sindaco n. 59 in data 30/12/2016, ha trasferito tutto il personale dipendente all'Unione con decorrenza 1° gennaio 2017 e, con deliberazioni del Consiglio comunale, ha 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.

Successivamente, con deliberazione del Consiglio comunale n. 9 del 24/06/2024, il Comune di Torricella del Pizzo ha deciso il recesso unilaterale dall'Unione dei Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS", con effetto dal 1° gennaio 2025.

Conseguentemente, con deliberazioni consiliari n. 41 del 15/10/2024, n. 23 del 15/10/2024 e n. 25 del 15/10/2024, assunte, rispettivamente, dai Comuni di Gussola e Torricella del Pizzo e dall'Unione "TERRAE FLUMINIS", a far data dal 1° gennaio 2025 si produrrà lo scioglimento dell'Unione dei Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS", con conseguente messa in liquidazione della stessa a far data dal 1° gennaio 2025 ad opera del liquidatore nominato con decreto del Presidente dell'Unione n. 6/2024 del 14/10/2024 (Prot. n. 3561/2024).

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 CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali (ora Funzioni locali) nel tempo vigenti, dando atto, altresì, che il rapporto sarebbe continuato presso l'Unione "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 Lombardia "TERRAE FLUMINIS", in caso di scioglimento della stessa, ovvero di recesso da parte di uno dei Comuni facenti parte dell'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.

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

Con deliberazione n. 59 in data 30/12/2016, assunta dal Sindaco del Comune di Torricella del Pizzo, esecutiva ai sensi di legge, con oggetto «*Trasferimento del personale attualmente in servizio presso il Comune di Torricella del Pizzo all'Unione di Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS".*», le 4 unità di personale allora dipendenti del Comune di Torricella del Pizzo furono trasferite all'Unione di Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS" con decorrenza dal 1° gennaio 2017.

Dotazione organica del Comune di Torricella del Pizzo al 31/12/2023

Dipendenti a tempo indeterminato

Numero	Tempo pieno	Part time	Durata part time
0	0	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	0	0	
Operatori esperti	0	0	
Istruttori	0	0	
Funzionari ed EQ	0	0	

Distinzione dei profili professionali all'interno delle aree

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

3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane

L'art. 1, comma 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 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.

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 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

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019, e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli esercizi 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- il Comune di Torricella del Pizzo evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **19,30%**;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (*comuni con meno di 1.000 abitanti*), la percentuale prevista nel decreto ministeriale 17/03/2020 in *Tabella 1* è pari al **29,5%** e quella prevista in *Tabella 3* è pari al **33,5%**;
- il Comune di Torricella del Pizzo si colloca, pertanto, entro la soglia più bassa, disponendo di un **margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica** rispetto a quella ordinaria, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2022/2024, con riferimento all'annualità 2025, di **euro 50.836,74**, con individuazione di una **“soglia” teorica di spesa**, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di **euro 147.060,00**;
- non avendo, ad oggi, conoscenza di eventuali ulteriori parametri in *Tabella 2*, successivi all'anno 2024, per gli **anni 2025 e 2026** si considera la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune invariata rispetto all'anno 2024, dando atto che tali dati saranno oggetto di successivi aggiornamenti della sezione 3 del PIAO.

Si dà atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta, pertanto, pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.

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, pari a € 252.626,24, determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006, come risulta dai prospetti che seguono:

Valore medio di riferimento dell'anno 2008 (da questionari SIQUEL): euro 252.626,24
Spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 562, per l' anno 2024 : euro 163.105,11
Spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 562, per l' anno 2025 : euro 96.224,00
Spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 562, per l' anno 2026 : euro 96.224,00

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, pari ad € 36.772,72, sono previste:

ANNO 2024		
Nessuna spesa prevista mediante forme di lavoro flessibile	--	€ 0,00
Totale spesa prevista per forme di lavoro flessibile		€ 0,00

ANNO 2025		
Convenzione per la gestione, in forma associata, del servizio di segreteria comunale	12 mesi	€ 26.500,00
Convenzione per l'espletamento del servizio sociale territoriale specifico (SSTS)	12 mesi	€ 4.260,00
Convenzione per la gestione, in forma associata, della funzione di polizia municipale e polizia amministrativa locale	12 mesi	€ 5.000,00
Totale spesa prevista per forme di lavoro flessibile		€ 35.760,00

ANNO 2026		
Convenzione per la gestione, in forma associata, del servizio di segreteria comunale	12 mesi	€ 26.500,00
Convenzione per l'espletamento del servizio sociale territoriale specifico (SSTS)	12 mesi	€ 4.260,00
Convenzione per la gestione, in forma associata, della funzione di polizia municipale e polizia amministrativa locale	12 mesi	€ 5.000,00
Totale spesa prevista per forme di lavoro flessibile		€ 35.760,00

Valore di riferimento della spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 36.772,72
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2024: euro 0,00
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2025: euro 35.760,00
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2026: euro 35.760,00

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.**

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 Legge 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;

si dà atto che il Comune di Torricella del Pizzo **non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.**

B) Stima del trend delle cessazioni

Ricordato che, essendo stato tutto il personale dipendente trasferito all'Unione "TERRAE FLUMINIS" con decorrenza dal 1° gennaio 2017, alla data odierna il Comune di Torricella del Pizzo non ha, in organico, alcun dipendente, alla luce della normativa vigente e delle informazioni ad oggi disponibili, si prevedono le seguenti 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

Alla luce delle informazioni ad oggi disponibili, non sono previste, nel triennio oggetto della presente programmazione, modifiche organizzative o funzionali derivanti da esternalizzazioni, internalizzazioni o da potenziamento o dismissione di servizi ulteriori a quelle conseguenti al recesso unilaterale dall'Unione dei Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS", con conseguente scioglimento e messa in liquidazione dell'Unione stessa a far data dal 1° gennaio 2025.

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

In base alle informazioni a oggi disponibili, nel triennio oggetto della presente programmazione, si prevede quanto segue:

⇒ **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.;

⇒ **ANNO 2025:** assunzione di n. 1 unità di personale a tempo indeterminato presso l'Area Amministrativa - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO EQ, mediante procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

⇒ **ANNO 2026:** 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

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 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 ulteriori 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 presente Piano e si intendono qui recepite.

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.

3.3.5. 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. 3753 del 25/11/2024.