



COMUNE DI GUSSOLA

Provincia di Cremona

Piazza Comaschi Carlo n. 1 - 26040 GUSSOLA (CR) - Codice Fiscale e Partita I.V.A. 00298700196

Tel. 0375/263311 - Telefax 0375/260923 - E-mail: comune.gussola@unh.net

P.E.C.: comune.gussola@pec.regione.lombardia.it

Sito web istituzionale: www.comune.gussola.cr.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027

(ente con meno di 50 dipendenti al 31/12/2024)

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

Allegato 3.3 al PIAO 2025/2027

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

Riferimenti normativi:

- 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, commi da 557 a 557-quater, della Legge n. 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto per i comuni sottoposti, fino all'esercizio 2015, al patto di stabilità interno);
- 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

Il Comune di Gussola ha aderito, dal 01/01/2017 al 31/12/2024, con il contermine Comune di Torricella del Pizzo, all'Unione dei Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS", alla quale, con decorrenza 1° gennaio 2017, aveva trasferito tutto il personale dipendente e conferito 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., 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 di cui all'Allegato 14 al D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i., e all'Allegato A al Regolamento Regionale n. 2/2009 e s.m.i., mediante costituzione di uffici unici.

Il trasferimento del personale, con decorrenza dal 1° gennaio 2017, era 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 Lombarda "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.

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 è prodotto 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).

Per effetto dello scioglimento dell'Unione "TERRAE FLUMINIS", a far data dal 01/01/2025 il Comune di Gussola è ritornato nel pieno esercizio delle funzioni e dei compiti precedentemente conferiti ed è succeduto all'Unione in tutti i rapporti giuridici, attivi e passivi, prima facenti capo alla stessa; il passaggio di competenza tra Unione e Comune è avvenuto in concomitanza con lo scioglimento dell'Unione, in maniera tale da garantire la continuità amministrativa.

Come da «*Verbale presa atto scioglimento dell'Unione dei Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS" e trasferimento del personale dipendente nell'organico del Comune di Gussola (CR) con decorrenza a far data dal 1° gennaio 2025*» (Prot. n. 4164/2024/U del 02/12/2024), sottoscritto alla presenza delle Organizzazioni Sindacali e della delegazione trattante di parte datoriale, tutto il personale dipendente, fino al 31/12/2024, dell'Unione dei Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS" è stato trasferito nell'organico del Comune di Gussola (CR), con decorrenza dal 1° gennaio 2025.

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. 267/2000 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, convertito, con modificazioni, nella L. n. 113/2021, 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 di Giunta comunale n. 95 del 28/12/2016, con oggetto «*Trasferimento del personale attualmente in servizio presso il Comune di Gussola all'Unione di Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS".*», tutte le unità di personale allora dipendenti del Comune di Gussola furono trasferite all'Unione dei Comuni Lombarda “TERRAE FLUMINIS”, con decorrenza dal 1° gennaio 2017.

Dotazione organica del Comune di Gussola al 31/12/2024

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

Come da «Verbale presa atto scioglimento dell'Unione dei Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS" e trasferimento del personale dipendente nell'organico del Comune di Gussola (CR) con decorrenza a far data dal 1° gennaio 2025» (Prot. n. 4164/2024/U del 02/12/2024), sottoscritto alla presenza delle Organizzazioni Sindacali e della delegazione trattante di parte datoriale, tutto il personale dipendente, fino al 31/12/2024, dell'Unione dei Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS" è stato trasferito nell'organico del Comune di Gussola (CR), con decorrenza dal 1° gennaio 2025.

Tale trasferimento 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 Funzioni locali, e il rapporto è proseguito presso il Comune di Gussola (CR) senza soluzione di continuità.

Dotazione organica dell'Unione dei Comuni "TERRAE FLUMINIS" al 31/12/2024

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	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

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 del CCNL 16.11.2022, a tempo parziale per n. 30 ore settimanali, presso il Comune di Casalmaggiore dal 01/09/2024 al 31/12/2024

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

³ Di 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

Dotazione organica del Comune di Gussola al 01/01/2025

Dipendenti a tempo indeterminato

Numero	Tempo pieno	Part time	Durata part time
13	13	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	5	0	

Funzionari ed EQ	4	0	Di cui n. 3 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	2
	Contabile	0
	Tecnico	1
	Educativo ¹	1
	Polizia locale	1
Funzionari ed EQ	Amministrativo ²	1
	Contabile ³	2
	Tecnico ⁴	1

¹In convenzione, ex art. 23 del CCNL 16.11.2022, a tempo parziale per n. 30 ore settimanali, presso il Comune di Casalmaggiore dal 01/01/2025 al 31/07/2025

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. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e s.m.i., 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-bis, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. dispone: "Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente."

L'art. 1, comma 557-ter, della L. n. 296/2006 e s.m.i. prevede che *“In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.”*, ovvero il *“[...] divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione.”*.

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. 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.

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Gussola stabilisce quanto di seguito riportato:

- *Articolo 12 - Spesa potenziale di personale*

“1. La dotazione di personale è espressa in termini finanziari. La spesa del personale, compresa quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, deve essere finanziariamente sostenibile, nel rispetto dei limiti di legge e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione.”

- *Articolo 15 – Piano triennale dei fabbisogni di personale*

“1. Nell'ambito della programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente, viene annualmente adottato il Piano triennale dei fabbisogni di personale ricondotto, laddove stabilito, al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). L'adozione con cadenza annuale ne consente l'adeguamento alle esigenze derivanti dagli eventuali mutamenti del conteso 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 ai profili di ruolo e alle relative competenze professionali e trasversali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, della tipologia dei processi gestiti e degli obiettivi da realizzare.*

3. *In relazione alle suddette dimensioni e fatta salva l'eventuale quota d'obbligo per le categorie protette, la copertura dei fabbisogni è attuata considerando le seguenti opzioni, nel rispetto del vigente quadro normativo e contrattuale, nonché del vigente sistema delle relazioni sindacali:*

a) *soluzioni interne all'amministrazione o prospettive di esternalizzazione;*

b) *mobilità interna tra strutture, anche attraverso la ridefinizione dei profili professionali;*

c) *meccanismi di progressione di carriera interni, i cui criteri, nel rispetto di legge e contratto, sono definiti da apposita disciplina approvata dalla Giunta;*

d) *riqualificazione funzionale, tramite interventi formativi;*

e) *mobilità esterna o altre forme di assegnazione temporanea di personale;*

f) *ricorso a forme flessibili di lavoro;*

g) *concorsi;*

h) *stabilizzazioni.*

4. *Con la sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), la Giunta assegna alle diverse strutture organizzative apicali i contingenti di personale, articolati sulla base dell'inquadramento stabilito dal Contratto nazionale."*

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

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 viene approvato, con il presente provvedimento, quale specifica sottosezione di programmazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025/2027, 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 2025/2027 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:

▪ il Comune di Gussola evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **33,68%**;

▪ con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (*comuni da 2.000 a 2.999 abitanti*), la percentuale prevista nel decreto ministeriale 17/03/2020 in *Tabella 1* è pari al **27,6%** e quella prevista in *Tabella 3* è pari al **31,6%**;

▪ il Comune di Gussola si colloca, pertanto, **al di sopra della soglia più elevata**, con la conseguenza che deve applicarsi il disposto dell'art. 6, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, a norma del quale *“A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un **turn over pari al 30 per cento** fino al conseguimento del predetto valore soglia.”*.

Si dà atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta rispettosa delle prescrizioni di cui al citato art. 6, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il conseguimento del rispetto del valore soglia per fascia demografica individuato dalla *Tabella 3* del D.M. 17 marzo 2020, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, 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 € 631.478,77, determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006 e s.m.i., come risulta dai prospetti che seguono:

Spesa di personale media del triennio 2011/2013 (come risultante dai questionari SIQUEL): euro 631.478,77
Spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557- <i>quater</i> , per l' anno 2025 : euro 595.680,00
Spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557- <i>quater</i> , per l' anno 2026 : euro 549.040,00
Spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557- <i>quater</i> , per l' anno 2027 : euro 549.040,00

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 2025, 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 € 61.367,15 (Spesa per il personale a tempo determinato: € 30.500,00 + Spesa per i segretari comunali in convenzione: € 30.867,15 = € 61.367,15), sono previste:

ANNO 2025		
Convenzione per l'espletamento del servizio sociale territoriale specifico (SSTS)	12 mesi	€ 21.300,00
Spesa per Segretario comunale (reggenza)	12 mesi	€ 21.900,00
Incarico di staff alle dirette dipendenze del Sindaco (ex art. 90 TUEL)	12 mesi	€ 8.000,00
Totale spesa prevista per forme di lavoro flessibile		€ 51.200,00

ANNO 2026		
Convenzione per l'espletamento del servizio sociale territoriale specifico (SSTS)	12 mesi	€ 21.300,00
Spesa per Segretario comunale (reggenza)	12 mesi	€ 21.900,00
Incarico di staff alle dirette dipendenze del Sindaco (ex art. 90 TUEL)	12 mesi	€ 8.000,00
Totale spesa prevista per forme di lavoro flessibile		€ 51.200,00

ANNO 2027		
Convenzione per l'espletamento del servizio sociale territoriale specifico (SSTS)	12 mesi	€ 21.300,00
Spesa per Segretario comunale (reggenza)	12 mesi	€ 21.900,00
Incarico di staff alle dirette dipendenze del Sindaco (ex art. 90 TUEL)	12 mesi	€ 8.000,00
Totale spesa prevista per forme di lavoro flessibile		€ 51.200,00

Valore di riferimento della spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 61.367,15
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2025: euro 51.200,00
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2026: euro 51.200,00
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2027: euro 51.200,00

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 Legge 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 e s.m.i., **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, e **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, e, pertanto, **non** è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

⇒ si dà atto che il Comune di Gussola **non** soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B) Stima del trend delle cessazioni

Alla luce delle disposizioni vigenti e delle informazioni ad oggi disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

⇒ **ANNO 2025:**

1. dal 01/01/2025: cessata n. 1 unità di personale a tempo pieno e indeterminato presso l'Area Finanziaria - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - Funzionario contabile EQ;
2. dal 25/08/2025: cessazione di n. 1 unità di personale a tempo pieno e indeterminato presso l'Area Tecnica - Area degli operatori;
3. dal 01/10/2025: cessazione di n. 1 unità di personale a tempo pieno e indeterminato presso l'Area Tecnica - Area degli operatori esperti;

⇒ **ANNO 2026:** nessuna cessazione prevista;

⇒ **ANNO 2027:** 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 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.

⇒ **PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2027**

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 2025:** 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 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.;
- ⇒ **ANNO 2027:** 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 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.

⇒ **ANNO 2027**

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 in materia di contratti pubblici, ai sensi dell'art. 63 del D.Lgs. n. 36/2023 e s.m.i., e la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, come prevista nell'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008. In attuazione degli obiettivi del PNRR legati allo sviluppo del capitale umano delle pubbliche amministrazioni e in linea con quanto previsto dalla direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministro per la pubblica amministrazione, con oggetto "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*", per la quale "*La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.*", si prevede, a partire dal 2025, un aumento del numero delle ore di formazione a 40 ore annue per ogni unità del personale dipendente dell'ente.

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 N. 3/2025 del 19/03/2025 (Prot. n. 2650/2025 del 20/03/2025).