

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
della
GIUNTA COMUNALE**

N. 254 / 2021

“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024, RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL’ENTE E CONSEGUENTE AGGIORNAMENTO DELLO SCHEMA DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) PER GLI ANNI 2022-2024.”. D.I.E.

L’anno **duemilaventuno** addì **ventinove** del mese di **Settembre** alle ore **09:00** nella solita sala delle adunanze e in videoconferenza regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, della quale sono membri i Signori:

*Modalità di
partecipazione*

CASCIANO FRANCESCO	Sindaco	Presente	<i>Videoconferenza</i>
GARRUTO ANTONIO	Vice Sindaco	Presente	
CAVALLONE MATTEO	Assessore	Assente	=====
DE NICOLA MARIA GRAZIA	Assessore	Presente	
TRECCARICHI GIANLUCA	Assessore	Presente	
MANFREDI ENRICO	Assessore	Presente	
BERTOLO CLARA	Assessore	Presente	
MATTIUZZO MARIA LUISA	Assessore	Presente	

Partecipa alla seduta. il Segretario Generale Dott. Maurizio Ferro Bosone.

Assume la presidenza il Sindaco Francesco Casciano.

Il Presidente, verificata la regolare attivazione e il regolare funzionamento della videoconferenza per i componenti presenti sopra indicati, e il rispetto delle condizioni di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 273/2020, riconosciuta legale l’adunanza, dichiara aperta la seduta.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024, RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTEE CONSEGUENTE AGGIORNAMENTO DELLO SCHEMA DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) PER GLI ANNI 2022-2024.''. D.I.E.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. n. 267/2000, ed in particolare gli articoli 151 e 170, in base ai quali gli enti locali ispirano la propria gestione al principio della programmazione e, a tal fine, presentano il D.U.P. entro il 31 luglio di ogni anno, che ha carattere generale, costituisce la guida strategica ed operativa dell'ente e costituisce, altresì, presupposto indispensabile per l'approvazione del bilancio di previsione;

Visto il D.Lgs. n. 118/2011, ed in particolare il paragrafo 8 del principio contabile della programmazione - allegato all. 4/1, secondo cui il DUP costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione, è composto dalla Sezione strategica (SeS) della durata pari a quelle del mandato amministrativo e dalla Sezione operativa (SeO) di durata pari a quello del bilancio di previsione finanziario e, tra l'altro, comprende la programmazione in materia di lavori pubblici, personale e patrimonio nonché gli ulteriori strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'ente di cui il legislatore prevede o ne prevedrà la redazione ed approvazione;

Richiamata la propria deliberazione n. 356 del 16/12/2020, e successiva di modifica n. 87 del 14/4/2021, con la quale si è approvato ed aggiornato il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023, comprensivo del piano delle assunzioni e rimodulata la dotazione organica dell'Ente;

Vista la normativa vigente in materia ed in particolare:

- l'art. 91, commi 1 e 2, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;
- il vigente Regolamento sull'accesso agli impieghi;
- l'art. 19, comma 8 della legge n. 448 del 28 dicembre 2001 che prevede: *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;*
- l'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006 n. 296;
- gli artt. 6 e 6 ter del D. Lgs 165/2001 s.m.i. che dispongono:

art. 6 – *“1.Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano,

nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. (.....) Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

5.....

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

art. 6 ter - "1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali

2. omisss....

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. omissis

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

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n. 58/2019, il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...";

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/05/2020 (G.U. n. 226 11/09/2020) attuativa dell’articolo 33, comma 2, del D.L. 30/04/2019 n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/06/2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale nei comuni, che qui si richiama integralmente;
- l’art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge 113/2021, che istituisce il Piano integrato di attività e organizzazione che assorbe ed integra il Piano triennale dei fabbisogni di personale;

Dato atto che in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*”, emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017 n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l’attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

a) “... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente” (art.4 comma 2);

b) “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

Ritenuto, pertanto, di procedere all’approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell’Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

Visto il programma triennale del fabbisogno di personale, allegato sotto A) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, redatto in conformità alla normativa citata e ritenuto di approvarlo;

Dato atto che l’attuale facoltà assunzionale dell’Ente è al momento condizionata dai presupposti elencati nell’allegato A) e che gli stessi costituiscono vincolo non già per l’adozione della presente programmazione ma per l’adozione dei provvedimenti di assunzione di personale con assunzione di impegno di spesa, nei quali dovranno essere verificati di volta in volta;

Vista la dotazione organica per categorie/qualifica dirigenziale e per categorie e profili professionali, riportata nell'allegato B) al presente atto, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, aggiornato e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale, che prevede un numero di posti, pari a 305, numero ampiamente inferiore al limite di cui al D.M. 18/11/2020, ed è contenuta entro il potenziale limite finanziario massimo espresso dalla dotazione organica approvata con deliberazione G.C. n. 69 del 14/03/2018;

Attesa la competenza della Giunta Comunale nella determinazione e nella variazione della dotazione organica, ai sensi del combinato disposto dell'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001;

Dato atto che:

- l'ente, secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, conv. in legge 07/08/2016 n. 160, ha approvato nei termini il bilancio di previsione (C.C. n. 119 del 18/12/2020) ed il rendiconto di bilancio 2020 (C.C. n. 36 del 28/04/2021), ed ha trasmesso i relativi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196 del 31.12.2009;

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 20/01/2021 si è approvato il Piano Esecutivo di Gestione e della performance 2021-2023 ed il piano degli obiettivi esecutivi del P.E.G. anno 2021;

- la spesa di personale 2022-2024 è contenuta nel limite del valore medio del triennio 2011-2013 così come richiesto dall'art. 1, comma 557- quater della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/06/2014 n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014 n. 114 così come meglio specificato nell'allegato A);

- con propria deliberazione n. 411 del 11/12/2019 l'ente ha approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020 – 2022 di cui all'art. 48, del D. Lgs. n. 198/2006;

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 20/01/2021 si è preso atto della ricognizione annuale di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale prescritta dall'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'art. 16 della legge 183/2001 (legge stabilità 2012), dando atto che nell'ente non sono presenti nel corso dell'anno 2021 né dipendenti né dirigenti in soprannumero o in eccedenza e che pertanto non devono essere avviate le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/04/2014 n. 66 convertito nella legge 23/06/2014 n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008 n. 185, conv. in L. 28/01/2009 n. 2;

- con nota prot. 30118 del 10.05.2021 il Dirigente Settore Finanze – Ragioniere Capo ha attestato che dall'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2020, approvato nella seduta del Consiglio Comunale del 28/04/2021 con atto n.36, risulta che questo Comune non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall' art. 76 del D.L. 112/2008;

Ritenuto di:

- approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 di cui all'allegato A) alla presente deliberazione che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- provvedere all'aggiornamento della seguente sezione del DUP: SeO – Programmazione personale, Opere Pubbliche, Acquisti e Patrimonio;
- approvare conseguentemente la rimodulazione della dotazione organica per categorie/qualifiche dirigenziali e categorie e profili professionali, così come risultante nell'allegato B) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale che sostituisce, con effetto dal 01/01/2022, quella approvata con deliberazione n. 356 del 16/12/2020 ed allegata sotto C) al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Acquisito l'accertamento del Collegio dei Revisori, effettuato, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della legge 448/2001, così come da verbale depositato in copia agli atti d'ufficio;

Sentita la Conferenza dei dirigenti in data 20/09/2021;

Informate le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del CCNL 17/12/2020 della dirigenza;

Visto l'art. 9-bis della legge 07/08/2016 n. 160, di conversione del D.L. 24/06/2016 n. 113, il quale ha abrogato l'obbligo di ottenere il parere dell'organo di revisione sul Documento Unico di Programmazione e sull'eventuale nota di aggiornamento, nonché sullo schema di bilancio adottato dalla Giunta, con la conseguenza che tale parere si rende necessario solo all'atto di approvazione finale dei suddetti documenti da parte del Consiglio Comunale;

Visti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, in ordine alla regolarità tecnica e contabile rispettivamente del Responsabile del Servizio interessato e del Responsabile di Ragioneria;

Con voti unanimi espressi in forma palese;

DELIBERA

1. Approvare il programma triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 di cui all'allegato A) alla presente deliberazione che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
 2. Provvedere all'aggiornamento della seguente sezione del DUP: SeO – Programmazione personale, Opere Pubbliche, Acquisti e Patrimonio;
 3. Dare atto che la spesa prevista nel suddetto allegato trova copertura negli interventi riguardanti il personale del bilancio pluriennale 2021 – 2023, come da ultimo assestato con deliberazione C.C. n. 78 del 14/07/2021;
 4. Approvare la rimodulazione della dotazione organica per categorie/qualifica dirigenziale e profili professionali, così come risultante nell'allegato B) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale che sostituisce, con effetto dal 01/01/2022, quella approvata con deliberazione n. 356 del 16/12/2020 ed allegata sotto C) al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
-

5. Dare atto che la dotazione organica, così come rimodulata, è coerente con il piano triennale dei fabbisogni di personale e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale in quanto tutti i posti previsti trovano copertura nel triennio;

6. Dare atto, inoltre, che il Collegio dei Revisori dei Conti ha effettuato il previsto accertamento, di cui all'art. 19 della legge 448/2001, giusto verbale depositato in copia agli atti d'ufficio;

7. Sottoporre la presente a duplice pubblicazione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'art. 81 dello Statuto;

8. Dare atto che il presente documento sarà comunicato, ai sensi dell'art. 6 ter comma 5 del D. Lgs 165/2001 entro trenta giorni dalla data di adozione, secondo le modalità di cui all'art. 60 del D. Lgs 165/2001 (SICO);

9. Dichiarare urgente e, ad unanimità di voti, immediatamente eseguibile la presente, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
MAURIZIO FERRO BOSONE

IL SINDACO
FRANCESCO CASCIANO

Allegati al presente atto (hash: - "nome file")

hash: 8e20cafa070622de8d59964c5c78235b9affa6f4a7abbae99e4aba4421708d4a - "ALLEGATO A fabbisogno.2022-2024.docx"
hash: b1187c03ebfea2ed8865f393543fcfbce97fb5546b4d1d150ee3af718ec95263 - "Allegato B dotazione organica 2022 2024.docx"

Allegato A)



**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2022-2024
E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

PREMESSA

L'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale (ora piano triennale dei fabbisogni) comprensivi delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

L'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 dispone che le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze¹, previa intesa in sede di Conferenza unificata. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del piano ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi prevede che la Giunta rediga il piano triennale dei fabbisogni di personale comprensivo delle unità appartenenti alle categorie protette e che il programma deve tendere alla riduzione programmata delle spese di personale, sempreché ciò non contrasti con iniziative di riorganizzazione o con necessità di implementare i servizi offerti. In coerenza con il programma triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione finanziaria, viene determinata la dotazione organica.

Il regolamento sull'accesso agli impieghi stabilisce che il piano triennale dei fabbisogni di personale definisce il quadro generale delle esigenze organizzative e illustra le linee guida degli interventi e delle iniziative rivolte ad incrementare la disponibilità di risorse umane ovvero ad incentivare lo sviluppo e la valorizzazione di quelle già presenti nell'ente al fine di assicurare un efficiente ed efficace funzionamento delle strutture organizzative ed una ottimale realizzazione dei compiti istituzionali in coerenza con gli obiettivi prioritari previsti dai programmi politico-amministrativi, così come tradotti nei documenti di programmazione economica e finanziaria, con particolare riferimento al piano esecutivo di gestione.

L'art. 19, comma 8 della legge n. 448 del 28 dicembre 2001 prevede infine che: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate."

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 356 del 16.12.2020 e successiva n. 87 del 14/4/2021 si è approvato ed aggiornato il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023, comprensivo del piano delle assunzioni e rimodulata la dotazione organica dell'Ente.

¹Rif. Decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione: "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicato in G.U. 27/7/2018, n. 173.

1. MISURE PROGRAMMATICHE DI RAZIONALIZZAZIONE E DI CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

- l'obiettivo di contenimento della spesa di personale è stato conseguito, sin dall'anno 2006, anche e soprattutto attraverso il contingentamento della dotazione organica dell'ente (che più di ogni altro rappresenta lo "zoccolo duro - stabile" della spesa di personale) nonostante l'accresciuto fabbisogno potenziale. Ancora oggi, la dotazione organica, coerente con il piano triennale dei fabbisogni di personale, viene circoscritta entro il parametro di riferimento programmatico previsto dal DPCM 15/2/2006. Nella dotazione organica confluiscono in stretta correlazione i fabbisogni di personale, frutto dell'analisi delle esigenze organizzative dell'Ente in relazione al contesto socio economico territoriale di riferimento e che tengono conto dei processi di riorganizzazione e di razionalizzazione attuati o che l'ente è in procinto di attuare;
- contenimento della spesa sul lavoro flessibile: per il triennio 2021-2023 non si prevede il ricorso a contratti di formazione lavoro, somministrazione e occasionale, fatte salve specifiche esigenze urgenti da valutare singolarmente, anche legate all'attuazione del PNRR; le assunzioni a tempo determinato, così come avvenuto negli ultimi anni, saranno prioritariamente indirizzate a soddisfare esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale nei servizi sociali ed educativi (asili nido); sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto; far fronte alle carenze organiche laddove ciò arrechi pregiudizio alla funzionalità del servizio;
- spesa per la contrattazione decentrata integrativa 2022/2024: l'ammontare delle risorse per la contrattazione decentrata tiene conto del disposto di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, fatti salvi eventuali incrementi previsti dalla legge o contrattazione nazionale (ad es. art. 16, commi 4 e 5 D.L. 98/2011, conv. L. 111/2011), nonché l'applicazione dell'art.33, comma 2, del D.L. 34/2019. Con separato atto l'Amministrazione provvede alla valutazione delle risorse da destinare al personale per le finalità di cui all'art. 57, comma 2, lett. e), del ccnl17/12/2020 (area della dirigenza) e art. 67, comma 5, lett. b), del ccnl 21/5/2018 (personale), del comparto funzioni locali, nel rispetto della capacità di bilancio e dei limiti di spesa annua del personale previsti nel bilancio di previsione e di seguito indicati ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006.

2. PRESUPPOSTI DI LEGGE E LORO VERIFICA PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'attuale facoltà assunzionale dell'Ente è al momento condizionata dai presupposti sottoelencati:

- a)** *approvazione documenti di Bilancio: (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, conv. in legge 7/8/2016, n. 160 – modificato dall'art. 1, comma 904 della legge 145/2018 e dall'art. 3 ter del D.L. 80/21, convertito in legge n. 113/2021)*

“In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo. Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia.”;

Il presupposto sarà oggetto di verifica in concomitanza con l'approvazione del bilancio di previsione 2022 e successivamente del rendiconto 2021 e del bilancio consolidato.

Alla data odierna l'ente ha approvato nei termini il bilancio di previsione 2021 (C.C. n. 119 del 18/12/2020) ed il rendiconto di bilancio 2020 (C.C. n. 36 del 28/4/2021), ed ha trasmesso i relativi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196 del 31.12.2009.

Con deliberazione n. 78 del 14/7/2021 è stata approvata la ricognizione sul permanere degli equilibri di bilancio 2021 – 2023, ai sensi dell'art. 193 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 con contestuale 6^a variazione di assestamento generale e aggiornamento del documento unico di programmazione.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n.79 del 14/7/2021 è stata approvata la ricognizione dello stato di attuazione dei programmi dell'anno 2021 e presentazione del documento unico di programmazione 2022-2024 – sezione strategica 2021.

b) rispetto dell'obbligo di assicurare la riduzione della spesa di personale calcolata ai sensi del comma 557 e seguenti dell'art. 1 della legge 296/2006 e s.m.i.;

- art. 1 comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come da ultimo modificato dall'art. 16, del D.L. 24/6/2016, n. 113: *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti a 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 e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) (abrogato art. 16 D.L. 24/6/2016, n. 113) b) 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; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”;*
- art. 1, commi 557-bis e ter, introdotti dall'art. 14, comma 7, del D.L. 31/5/2010, n. 78, convertito in Legge 30/7/2010, n. 122 ai sensi del quale 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'art. 110 del D. Lgs. 267/2000, 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 (557 bis); in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. 25/6/2008, n. 112, convertito in legge 6/8/2002, n. 133 (557 ter);
- art. 1, comma 557- quater introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, che 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. 7, comma 1, del Decreto interministeriale 17 marzo 2020 (GU n.108 del 27-4-2020) ai sensi del quale la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 (enti virtuosi) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

L'interpretazione dei vincoli normativi di natura finanziaria attualmente esistenti in materia di personale non è ancora del tutto uniforme e sussistono, talvolta, incertezze sulle modalità di definizione e calcolo della spesa di personale. Tuttavia, pare acquisito che il calcolo della spesa di personale per l'applicazione del comma 557, debba comunque fare riferimento ai criteri di computo previsti nella circolare Mef n. 9/2006, n. 5/2016, al parere n. 16 del 9/11/2009 e n. 25/2014 delle sezioni riunite della Corte dei conti - Sezione delle Autonomie nonché nelle linee guida e relativi questionari per gli organi di revisione economico-finanziaria degli enti locali, per l'attuazione dell'art. 1, commi 166-168 della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

Tale limite, secondo le linee di indirizzo di cui al Decreto 8/5/2018, costituisce l'indicatore di spesa potenziale massima, all'interno del quale l'ente, nell'ambito del PTFP, potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. E' nell'ambito di tale limite che va ricondotta la spesa complessiva del personale, nelle sue varie componenti, ed in particolare con riferimento alla spesa della dotazione organica, quest'ultima rimodulata, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D. Lgs. 165/2001, entro il valore potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Dai dati contabili risultanti a seguito dell'adozione della deliberazione C.C. n. 78 del 14/7/2021 di ricognizione sul permanere degli equilibri di bilancio 2021 – 2023, ai sensi dell'art. 193 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 con contestuale 6^a variazione di assestamento generale e aggiornamento del documento unico di programmazione risulta quanto segue:

SPESA DI PERSONALE	MEDIA (2011/12/13)	previsione 2021 (assestata mese di luglio)	prev. 2022	prev. 2023
Spese (intervento 1) comma 557	11.156.167,79	11.557.559,90	12.069.110,00	12.120.640,00
Altre spese (intervento 03) comma 557	248.146,45	335.330,00	307.750,00	297.750,00
Irap (intervento 07) comma 557	638.064,34	694.812,68	711.700,00	714.700,00
Altre spese comma 557	193.695,17	-	-	-
Totale spesa di personale comma 557	12.236.073,75	12.587.702,58	13.088.560,00	13.133.090,00
- componenti escluse	- 2.146.641,50	- 3.014.097,03	- 3.076.354,36	- 3.177.271,20
totale componenti assoggettate al limite di spesa	10.089.432,25	9.573.605,55	10.012.205,64	9.955.818,80

Ne consegue che la spesa di personale, in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, è contenuta nel limite del valore medio del triennio 2011- 2013 così come previsto dal citato art. 1, comma 557- quater della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114.

Per l'anno 2024, nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione si confermano gli stessi dati relativi all'anno 2023.

Il presupposto sarà oggetto di verifica con apposita attestazione in sede di approvazione del bilancio di previsione 2022-2024 ed in sede di approvazione del consuntivo anno 2021.

c) assenza stato di deficitarietà: art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267:

- *“1. Gli enti locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'articolo 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria.”*

dall'ultimo rendiconto approvato della gestione 2020 (C.C. n.36 del 28/4/2021) risulta che questo Comune non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267; pertanto, non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Il presupposto sarà ulteriormente oggetto di verifica in concomitanza con l'approvazione del rendiconto 2021.

d) rilevazione delle eccedenze di personale di cui all'art. 33 D. Lgs. 165/2001:

“ 1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

Il presupposto sarà oggetto di verifica analitica con separato atto presumibilmente nel mese di dicembre 2021.

L'adozione della presente programmazione non comporta la sussistenza di situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze rispetto al fabbisogno manifestato ed illustrato ai punti successivi.

e) adozione del piano azioni positive di cui all'art. 48 Dlgs 198/2006:

con propria deliberazione n. 411 dell'11.12.2019, l'ente ha approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2020 – 2022, di cui all'art. 48, del D. Lgs. n. 198/2006;

f) adozione del Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, (ora organicamente unificato nel PEG con l'art. 169, comma 3 bis, del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267):

- *“art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150: “In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell’adempimento dei propri compiti, e l’amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”.*

con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 20/1/2021 si è approvato il Piano Esecutivo di Gestione e della performance 2021-2023 ed il piano degli obiettivi esecutivi del P.E.G. anno 2021, ai sensi dell' art. 169, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Il presupposto sarà ulteriormente oggetto di verifica in concomitanza con l’approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e della performance 2022-2024 ed il piano degli obiettivi esecutivi del P.E.G. anno 2022.

- g) *obbligo di certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, lett. c), del D.L 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;*

L’amministrazione inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all’indebitamento fino al permeare dell’inadempimento. L’ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti vantati dai privati. Alla data odierna non risultano pervenute richieste di certificazione.

La verifica dei presupposti è tuttavia possibile, per molti di essi, solo se lo stesso si sia potuto temporalmente realizzare. Pertanto, l’adozione dei provvedimenti di assunzione è consentita in un dato momento, se le condizioni che in quello stesso momento sono verificabili, siano presenti, trattandosi di condizioni anche dinamiche. Tali presupposti costituiscono vincolo non già per l’adozione della presente programmazione, ma anche per l’adozione dei provvedimenti di assunzione di personale con assunzione di impegno di spesa.

3. I PRESUPPOSTI NORMATIVI PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2022E SUCCESSIVI

La formazione del piano triennale dei fabbisogni di personale ed il piano occupazionale per il triennio 2022/2024 deve tenere conto, tra le altre, anche delle disposizioni previste dalle seguenti norme relative alle assunzioni:

- *art. 33, comma 2, del D.L. 30-4-2019 n. 34, convertito in legge in Legge 28 giugno 2019, n. 58, come da ultimo modificato dall’art. 17, comma 1-ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8 che recita: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell’articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l’assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di*

personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

- Il DM interministeriale del 17/3/2020, pubblicato in GU il 27/4/2020, recante: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, che qui si richiama integralmente, che, dispone specificatamente l’entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020;
- La Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 (G.U. n. 226 11/9/2020) attuativa dell’articolo 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019, n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/6/2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale nei comuni, che qui si richiama integralmente;
- art. 3, del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, come in ultimo modificato dall’art. 14 bis, comma 1, del D.L. 28/1/2019, n. 4, conv. in L. 28/3/2019, n. 26 e precisamente:
 - il comma 5-ter ai sensi del quale trovano applicazione i principi di cui all'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, attraverso la comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per quanto di competenza dello stesso;
 - il comma 5 septies ai sensi del quale i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni;
- art. 57, comma 3-septies del D.L. 14/8/2020, n. 104, convertito in L. 13/10/2020, n. 126 che recita: “A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;
- art. 3, comma 8, della legge 19/6/2019, n. 56, come modificato dall’art. 1, comma 14-ter del DL 9-6-2021 n. 80, convertito in legge n. 113 del 6/8/2021 che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31/12/2024, prevede che le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;
- art. 34 bis, comma 4, del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 3, comma 9, lett. b), n. 2), della legge 19 giugno 2019, n. 56 ai sensi del quale: “le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2”;
- l’art. 10 del D.L. 1/4/2021, n. 44, convertito in Legge n. 76 del 28/5/2021 che prevede per il reclutamento del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche in deroga alla disciplina del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 2004, n. 272, e della legge 19 giugno 2019, n. 56, l’adozione di modalità semplificate per lo svolgimento delle prove concorsuali, assicurandone comunque il profilo comparativo;
- art. 20 del D. Lgs. 25/5/2017, n. 75, come modificato sa ultimo dall’art. 1, comma 3bis del D.L. 9-6-2021 n. 80, convertito in legge n. 113 del 6/8/2021 che dispone: “Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2022, in coerenza

con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati; b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. 2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2022, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso (...).

- il D.L. 9-6-2021 n. 80, convertito in legge n. 113 del 6/8/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" con particolare riferimento all'art. 3, la cui applicazione sarà oggetto di apposito atto integrativo tenuto conto della contrattazione collettiva nazionale di riferimento; all'art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione", che dovrebbe assorbire, tra l'altro, al suo interno, il piano triennale dei fabbisogni di personale;

4. PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

4.1 DETERMINAZIONE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

4.1.1 Criteri per la determinazione della capacità assunzionale

Nel calcolo della spesa per cessazioni e assunzioni si deve considerare che:

A decorrere dal 20/4/2020 è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (assestato)

Per ciascuna fascia demografica sono definiti un valore soglia minimo ed un valore soglia massimo.

DM 17/3/2020

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia minimo possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2020), per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del DM 17/3/2020. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, la possibilità di incremento della spesa di personale è comunque limitata entro una percentuale della spesa di personale registrata nel 2018, e stabilita dalla Tabella 2.

Per il periodo 2020-2024, tali Comuni possono utilizzare le fasce assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 oltre agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, entro il valore soglia.

I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia (Tabella 1 e 3) non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

I comuni che si collocano al di sopra del valore soglia superiore (Tabella 3) devono convergere entro la predetta soglia. Tali Comuni adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Criteria per il calcolo delle spese di personale e delle entrate:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato ed determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza distinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

La Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 dispone che vadano presi a riferimento gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000; codici di spesa: U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999;

- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio. Entrate correnti con riferimento agli estremi identificativi di tali entrate come riportati negli aggregati BDAP accertamenti delle entrate correnti relativi ai titoli I, II, III: 01 Entrate titolo I; 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Il Decreto del Ministro dell'interno del 21 ottobre 2020 (G.U. 30/11/2020 n. 297) recante modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale, all'art. 3, comma 2, dispone che ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Dati di riferimento Comune di Collegno:

Fascia demografica	valore soglia di massima spesa del personale (Tabella 1)	Valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (Tabella 3)	Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio fino al 31/12/2024 (Tabella 2)				
			2020	2021	2022	2023	2024
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%	31,0%;	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%

Criteria di calcolo del costo teorico per assunzioni

Il costo teorico del budget viene determinato come segue: 1) voci retributive fisse e continuative a carico del bilancio non imputabili a fondi contrattuali e negli importi previsti dal CCNL 21/5/2018 funzioni locali e dal CCNL 17/12/2020 area della dirigenza (stipendio tabellare a regime, indennità di comparto art. 34, lett. a), indennità di vigilanza, indennità personale educatore asili nido - quota a carico bilancio, indennità personale di categoria A e B1); 2) oneri riflessi CPDEL 23,80, inadel/TFR 2,88% inail medio 1%; Irapp 8,50%).

4.1.2 CALCOLO DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2021

	ESERCIZIO 2018	ESERCIZIO 2019	ESERCIZIO 2020	
TITOLO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	
Titolo 1	27.642.901,97	27.541.810,80	27.298.356,24	
Titolo 2	3.072.355,61	5.812.113,98	9.983.342,97	
Titolo 3	14.883.242,39	16.281.783,33	10.815.792,71	
Totale entrate correnti	45.598.499,97	49.635.708,11	48.097.491,92	
(-) segreteria in convenzione: incassi	-35.678,00	-20.887,12	0,00	
FCDE di competenza a previsione 2020 (assestato)	-3.982.550,00	-3.982.550,00	-3.982.550,00	Media
Totale entrate correnti al netto FCDE	41.580.271,97	45.632.270,99	44.114.941,92	43.775.828,29
spese di personale	ESERCIZIO 2018	ESERCIZIO 2020		
CONTO FINANZIARIO	IMPORTO	IMPORTO		
U.1.01.00.00.000	10.591.716,01	10.384.115,56		
U.1.03.02.12.001	0,00	0,00		
U.1.03.02.12.002	0,00	0,00		
U.1.03.02.12.003	0,00	0,00		
U.1.03.02.12.999	45.265,11	4.285,35		

Totale spese di personale	10.636.981,12	10.388.400,91	
(-) segreteria in convenzione: spese	-35.288,33	-34.451,10	
Totalespese correnti	10.601.692,79	10.353.949,81	
CALCOLO PERCENTUALE			
	ESERCIZIO 2020	percentuale	
Spese di personale	10.353.949,81		
Media triennale entrate correnti al netto FCDE	43.775.828,29	23,65%	
A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato			
	PTFP 22/23/24		
Numeratore	10.353.949,81		
Denominatore	43.775.828,29		
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020	27,00%		
Valore massimo teorico di spesa	1.465.523,83		
B) Determinazione del valore della Tabella 2			
	PTFP 22/23/24		
Spese di personale 2018	10.601.692,79		
Percentuale di Tabella 2	19,00%		
Valore massimo anno	2.014.321,63		
C) Resti dei cinque anni antecedenti al 2020			
	-		
D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato			
	PTFP 22/23/24		
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	1.465.523,83		

4.2 ANALISI FABBISOGNI DELL'ENTE E LINEE GUIDA DEGLI INTERVENTI

Ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a bis) del D. Lgs. 165/2001, con nota prot. n. 38016/2021 del 09/06/2021, il Segretario Generale ha chiesto ai singoli dirigenti, di presentare il proprio fabbisogno di personale motivando le scelte ed indicando i profili professionali necessari, indicando in particolare le risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti dell'ufficio, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, verificando in via principale la possibilità di poter procedere ad una riconversione del personale assegnato.

Dalle proposte dei singoli dirigenti emerge che il fabbisogno di personale dell'ente sconta necessariamente l'emergenza di veder assicurata nel più breve tempo possibile, pena la chiusura di uffici e servizi, la copertura del turn over accumulato nell'ultimo anno anche a seguito della cd. "quota 100".

Dalle risultanze anagrafiche il rapporto dipendenti/popolazione risulta, infatti, di gran lunga inferiore al limite previsto dal D.M. 18/11/2020 (fascia demografica 20.000-59.999 = 1/152) in quanto al 31/12/2020 è pari a 1/184 (267 dipendenti/49180 abitanti anziché 324/49180). Tale dato è significativo in quanto denota una marcata carenza di personale (-57) che soltanto parzialmente è possibile sanare con la presente programmazione, anche tenuto conto dei limiti finanziari di spesa di personale.

A conferma di ciò, le richieste complessive superano l'attuale limite potenziale finanziario massimo della dotazione organica, ragione per cui occorre necessariamente individuare delle priorità nella consapevolezza però che non è oggettivamente possibile limitare più di tanto le nuove assunzioni, pena il grave pregiudizio alla funzionalità dei servizi istituzionali offerti alla cittadinanza.

E' comunque intenzione dell'ente, fermo restando il valore annuo massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato, procedere nel triennio alla copertura di tutti i posti della dotazione organica, come rideterminata con il presente atto, in coerenza con i fabbisogni reali.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, esaminate attentamente le proposte dei singoli dirigenti e valutata la capacità di bilancio e le esigenze organizzative, tra le priorità di intervento, si individuano le seguenti:

- Mantenimento dei livelli di offerta del servizio asili nido: al fine di garantire il livello di servizio negli asili nido è indispensabile mantenere immutato il numero di educatori in servizio (n. 22 educatori a

tempo indeterminato + incarichi di supplenza); per tale ragione viene autorizzata la copertura di eventuali posti che si rendessero vacanti;

- Sostituzione del personale appartenente al Corpo di polizia municipale: l'organico attuale previsto del Corpo di Polizia Municipale prevede, 9 Commissari, 34 Agenti; tale dotazione è di gran lunga inferiore ai parametri regionali previsti e risente comunque del progressivo invecchiamento della forza lavoro. Rispetto all'organico prestano servizio oggi n. 7 Commissari di cui uno prossimo al pensionamento e n. 30 agenti di cui uno a breve dimissionario;
- Implementazione del personale dirigenziale: l'attuale macro organizzazione dell'ente prevede una suddivisione in sette settori a fronte di sei posizioni dirigenziali previste nella dotazione organica di cui cinque coperte. Il "blocco" del turn over che si è innegabilmente protratto dal 2006 in avanti, ha nei fatti impedito la creazione dell'ulteriore posizione dirigenziale a copertura del settimo settore: "Direzione e organizzazione" la cui direzione è affidata ad interim al Segretario Generale. Tra gli obiettivi dell'ente è previsto quello di attuare a breve una riorganizzazione della macro struttura dell'ente, ormai datata al 2004. Tale riorganizzazione nasce dalla necessità di ammodernamento e razionalizzazione della struttura, tenuto conto del salto quali-quantitativo che il Comune ha dovuto compiere nell'ultimo decennio in relazione alle modifiche normative e tecnologiche introdotte in relazione ai mutati e cresciuti servizi che l'ente deve rendere alla popolazione locale. Ne consegue l'esigenza fondamentale di incrementare l'attuale dotazione organica dirigenziale di una unità, in maniera tale da poter dotare ciascun settore della corrispondente figura direzionale di vertice. Con la presente si prevede la copertura di due posizioni dirigenziali vacanti, presumibilmente nell'anno 2023, mediante procedura concorsuale ovvero con ricorso ad incarico ex art. 110, comma, 1 del D. Lgs. 267/2000;
- Proseguimento del potenziamento della funzione amministrativo contabile: tale esigenza è fortemente sentita in tutti i settori dell'ente; in parte per ragioni sostitutive di personale cessato; in parte per garantire supporto a determinate attività che richiedono professionalità specializzate in materie giuridiche e finanziarie. A tal fine si prevede l'assunzione di personale di categoria C e D, mediante procedure concorsuali/scorrimiento di graduatorie vigenti, progressioni di carriera o con mobilità per fronteggiare principalmente degli uffici più soggetti a turn over;
- Prosecuzione del percorso di progressiva ricostituzione della squadra operaia mediante l'assunzione di tre unità da destinare prioritariamente agli interventi di riparazione ordinaria di spicciola manutenzione quotidiana sugli impianti ed edifici comunali, scuole, giardini, aree verdi, senza, così, dover continuamente ricorrere ad interventi esterni, più onerosi e difficili da attivare in situazione di urgenza o emergenza;
- Potenziamento del sistema informativo comunale in vista del percorso di progressiva digitalizzazione dell'amministrazione, attraverso l'assegnazione di un nuovo Analista programmatore CED di categoria D, di un Programmatore e di una unità di categoria C con professionalità amministrativa di ausilio alle procedure di affidamento dei servizi informatici;
- Potenziamento del personale con professionalità tecnica di categoria D e C, in parte a sostituzione del turn over, in parte di ausilio alla progettazione e alla gestione degli appalti di lavori pubblici e all'edilizia;
- Assunzione di unità di categoria D e C con professionalità di tipo socio-culturale da adibire all'area giovani e sport;
- Previsione di una nuova figura professionale di categoria D, esperto in gestione di progetti strategici con funzioni di supporto ed ausilio nel presidio dei processi di attuazione di progetti e iniziative di innovazione e cambiamento, nonché per la realizzazione degli orientamenti strategici dell'amministrazione, in coerenza con quanto previsto nei documenti di programmazione strategica anche alla luce del PNRR.

4.3 PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2022/2024

4.3.1 POSTI VACANTI DELLA DOTAZIONE ORGANICA (PREVISIONE AL 1/1/2022)

Cat.	Profilo professionale	posto vacante	conferma/soppressione	
DIR	Dirigente	post vacante 2011	conferma	
D3	Specialista in attività amministrative	post vacante 2021	sopprimere	
D	Commissario	post vacante 2016	conferma	
D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	post vacante 2020	conferma	
D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	post vacante 2021	conferma	
D	Istruttore direttivo politiche sociali e culturali	post vacante 2020	conferma	
D	Istruttore direttivo tecnico	post vacante 2021	conferma	
D	Istruttore direttivo tecnico	post nuovo 2020	sopprimere	
C	Agente	post vacante 2021	conferma	
C	Agente	post vacante	conferma	
C	Agente	post vacante	conferma	

Cat.	Profilo professionale	posto vacante	conferma/soppressione	
C	Agente	posto vacante 2021	conferma	Subordinatamente cessazione
C	Educatore servizi per la prima infanzia	posto vacante 2021	conferma	
C	Educatore servizi per la prima infanzia	posto vacante 2021	conferma	
C	Educatore servizi per la prima infanzia	posto vacante 2021	conferma	
C	Istruttore amministrativo contabile	posto vacante 2021	conferma	
C	Istruttore amministrativo contabile	posto vacante 2021	conferma	
C	Istruttore amministrativo contabile	posto nuovo 2020	conferma	
C	Istruttore amministrativo contabile	posto vacante 2021	conferma	
C	Istruttore amministrativo contabile	posto vacante 2021	conferma	
C	Istruttore amministrativo contabile	posto nuovo 2021	conferma	
C	Istruttore amministrativo contabile	posto vacante 2021	conferma	
C	Istruttore amministrativo contabile	posto vacante 2021	conferma	
C	Istruttore amministrativo contabile	posto vacante 2021	conferma	
C	Istruttore amministrativo contabile	posto nuovo 2021	sopprimere	
C	Programmatore	posto nuovo 2019	conferma	
B3	Collaboratore informatico amministrativo	posto vacante 2021	sopprimere	
B3	Collaboratore informatico amministrativo	posto vacante 2021	sopprimere	
B3	Collaboratore informatico amministrativo	posto vacante 2021	sopprimere	Subordinatamente cessazione
B3	Collaboratore informatico amministrativo	posto vacante 2021	sopprimere	Subordinatamente cessazione
B3	Operaio Altamente Specializzato	posto vacante 2021	conferma	
B1	Applicato	posto vacante 2021	sopprimere	
B1	Applicato	posto vacante 2021	sopprimere	Subordinatamente cessazione
B1	Messo Notificatore	posto nuovo 2020	sopprimere	
B1	Operaio specializzato	posto nuovo 2020	conferma	
B1	Operaio specializzato	posto nuovo 2020	conferma	

4.3.2 PIANO ASSUNZIONI 2022-2024

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021							1.465.523,83	
cat.	n.	Profilo professionale	posto vacante/nuovo		modalità assunzione	decorrenza prevista	Costo teorico annuo	
D	1	Analista programmatore CED	posto nuovo 2022	TP	concorso pubblico (*)	31/12/2022	30.693,62	
D	1	Commissario	posto vacante 2016	TP	concorso pubblico (*)	30/06/2022	32.111,94	
D	1	Commissario	posto vacante 2021	TP	concorso pubblico (*)	30/06/2022	32.111,94	
D	1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	posto vacante 2020	TP	concorso pubblico (*)	30/09/2022	30.693,62	
D	1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	posto vacante 2020	TP	concorso pubblico (*)	30/09/2022	30.693,62	
D	1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	posto vacante 2021	TP	mobilità volontaria art. 30 D. Lgs. 165/2001	30/09/2022	30.693,62	
D	1	Istruttore direttivo esperto in gestione di progetti strategici	posto nuovo 2022	TP	concorso pubblico (*)	31/12/2022	30.693,62	
D	1	Istruttore direttivo politiche sociali e culturali	posto vacante 2020	TP	concorso pubblico (*)	31/12/2022	30.693,62	
D	1	Istruttore direttivo tecnico	posto vacante 2021	TP	scorrimento graduatoria concorsuale/concorso	30/06/2022	30.693,62	Subordinatam ente alla cessazione
C	1	Agente	posto vacante 2021	TP	concorso pubblico (*)	30/09/2022	29.624,73	
C	1	Agente	posto vacante	TP	concorso pubblico (*)	30/09/2022	29.624,73	
C	1	Agente	post vacante	TP	concorso pubblico (*)	30/09/2022	29.624,73	
C	1	Agente	posto vacante 2021	TP	concorso pubblico (*)	30/09/2022	29.624,73	Subordinatam ente alla cessazione
C	1	Agente	posto vacante 2022	TP	concorso pubblico (*) (Subordinatamente all'avvenuto mutamento profilo professionale in istruttore amministrativo contabile)	30/09/2022	29.624,73	
C	1	Educatore servizi per la prima infanzia	posto vacante 2021	TP	scorrimento graduatoria concorsuale/concorso	30/04/2022	28.799,88	

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021							1.465.523,83	
cat.	n.	Profilo professionale	posto vacante/nuovo		modalità assunzione	decorrenza prevista	Costo teorico annuo	
C	1	Educatore servizi per la prima infanzia	posto vacante 2021	TP	scorrimento graduatoria concorsuale/concorso	30/04/2022	28.799,88	
C	1	Educatore servizi per la prima infanzia	posto vacante 2021	TP	scorrimento graduatoria concorsuale/concorso	30/04/2022	28.799,88	Subordinatam ente alla cessazione
C	1	Esperto di attività socioculturali	posto nuovo 2022	TP	concorso pubblico (*)	31/12/2022	28.206,41	
C	1	Esperto di attività socioculturali	posto nuovo 2022	TP	concorso pubblico (*)	31/12/2022	28.206,41	
C	1	Geometra	posto nuovo 2022	TP	Stabilizzazione Art. 20, D. Lgs. 75/2017	31/01/2022	28.206,41	
C	1	Istruttore amministrativo contabile	posto nuovo 2020	TP	mobilità volontaria art. 30 D. Lgs. 165/2001	31/10/2022	28.206,41	
C	0	Istruttore amministrativo contabile	posto vacante 2021	TP	Mutamento profilo professionale da Agente - ex art. 33 ROUS	1/1/2022	0	
C	1	Istruttore amministrativo contabile	posto vacante 2021	TP	concorso pubblico (*)	31/10/2022	28.206,41	
C	1	Istruttore amministrativo contabile	post nuovo 2022	TP	concorso pubblico (*)	31/10/2022	28.206,41	
C	1	Istruttore amministrativo contabile	posto vacante 2021	TP	concorso pubblico (*)	31/10/2022	28.206,41	
C	1	Istruttore amministrativo contabile	posto vacante 2021	TP	concorso pubblico (*)	31/10/2022	28.206,41	
C	1	Istruttore amministrativo contabile	posto vacante 2021	TP	concorso pubblico (*)	31/10/2022	28.206,41	Subordinatam ente alla cessazione
C	1	Istruttore amministrativo contabile	posto nuovo 2021	TP	concorso pubblico (*)	31/10/2022	28.206,41	
C	1	Istruttore amministrativo contabile	post nuovo 2022	TP	concorso pubblico (*)	31/10/2022	28.206,41	
C	1	Istruttore amministrativo contabile	posto vacante 2021	TP	concorso pubblico (*)	31/10/2022	28.206,41	
C	1	Istruttore amministrativo contabile	posto vacante 2021	TP	concorso pubblico (*)	31/10/2022	28.206,41	
C	1	Istruttore amministrativo contabile	post nuovo 2022	TP	concorso pubblico (*)	31/10/2022	28.206,41	
C	1	Istruttore amministrativo contabile	posto vacante 2021	TP	concorso pubblico (*)	31/10/2022	28.206,41	
C	1	Istruttore tecnico	posto nuovo 2022	TP	concorso pubblico (*)	30/09/2022	28.206,41	
C	1	Istruttore tecnico	posto nuovo 2022	TP	concorso pubblico (*)	30/09/2022	28.206,41	
C	1	Programmatore	posto nuovo 2019	TP	scorrimento graduatoria concorsuale/concorso (*)	31/03/2022	28.206,41	
B3	1	Operaio Altamente Specializzato	posto vacante 2021	TP	assunzione art. 35, comma 1, lett. b) D. Lgs. 165/2001	30/06/2022	26.426,20	
B1	1	Operaio specializzato	posto nuovo 2020	TP	assunzione art. 35, comma 1, lett. b) D. Lgs. 165/2001	31/12/2022	25.084,31	
B1	1	Operaio specializzato	posto nuovo 2020	TP	assunzione art. 35, comma 1, lett. b) D. Lgs. 165/2001	31/12/2022	25.084,31	
	38					TOTALE	1.097.912,71	
						RESIDUO	367.611,12	

(*) concorso pubblico/scorrimento graduatorie dell'ente o di altri enti con eventuale applicazione di riserve di posti da indicare in sede di bando. Nel limite della percentuale massima prevista è possibile il ricorso alla progressione tra aree ex art. 3, del D.L. 80/21, conv. in legge 113/21 o alla progressione verticale ex art. 22 del D. Lgs. 75/2017

PIANO ASSUNZIONI 2023 (previa verifica della capacità assunzionale da effettuarsi successivamente all'approvazione del rendiconto 2021)

DIR	1	Dirigente	posto nuovo 2022	TP	procedura concorsuale/ art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000	31/12/2023		
DIR	1	Dirigente	post vacante 2011	TP	procedura concorsuale/ art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000	31/12/2023		

L'assegnazione dei posti della dotazione organica ai settori è demandata al Segretario Generale ai sensi del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Il Segretario generale è autorizzato, nel corso del triennio, ad apportare modifiche al suddetto piano, in relazione a nuove o diverse esigenze funzionali dei servizi che potrebbero insorgere, sia con riferimento al numero dei posti tra quelli vacanti nella dotazione organica, sia alle procedure ed ai tempi di attivazione, sia ai profili professionali coinvolti, fermo restando il limite della capacità assunzionale come sopra determinata. Per lo stesso anno 2022 e per gli anni 2023/2024, è altresì autorizzata la copertura di tutti i posti vacanti o che si renderanno tali nella dotazione organica ridefinita, sempre nei limiti della capacità assunzionale prevista.

Alla copertura dei posti si procede mediante mobilità volontaria esterna sulla scorta dei criteri sottoelencati o mediante procedura concorsuale/selettiva o con scorrimento delle graduatorie in corso di validità².

A norma dell'art. 3, comma 5- septies, del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, come in ultimo modificato dall'art. 14 bis, comma 1, del D.L. 28/1/2019, n. 4, conv. in L. 28/3/2019, n. 26 *“I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi”*. In merito trova applicazione il disposto di cui all'art. 3 del DL 80/2021, convertito in legge 113/21.

Il ricorso a procedura concorsuale/selettiva pubblica o la copertura dei posti mediante scorrimento di graduatorie in corso di validità, ove consentito, è preceduta per le assunzioni a tempo indeterminato³ dall'esperimento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, ad eccezione delle assunzioni delle categorie protette⁴, nonché alle verifiche di cui all'art. 4, comma 3, del D.L. 101/2013 (solo vincitori). L'indizione di procedure concorsuali/selettive, ivi comprese le assunzioni di categorie protette, lo scorrimento di graduatorie od il ricorso a graduatorie valide di altre amministrazioni è inoltre preceduta dall'esperimento delle procedure di cui all'art. 30, comma 2 bis del D. Lgs. 165/2001, fatta salva l'applicazione del disposto di cui all'art. 3, comma 8, della legge 19/6/2019, n. 56, che rende facoltativo tale adempimento sino al 31/12/2021.⁵⁶

Per l'attivazione delle procedure si dà mandato al Segretario Generale al quale è altresì rimessa la scelta della procedura di reclutamento più efficace, in relazione all'intervento, ivi compresa l'applicazione delle eventuali riserve o precedenza previste da disposizioni di legge, nonché l'attivazione di progressioni verticali ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 75/2017 o progressioni di carriera tra aree secondo le norme legislative e contrattuali che ai sensi dell'art. 3 del citato DL 80/2021, convertito in legge 113/2021 disciplinano la materia.

Si applicano, in virtù dell'art. 3, comma 5 ter, del D.L. 90/2014, conv. dalla legge n. 114/2014, i principi di cui all'art. 4, comma 3 del DL 101/2013, conv. dalla legge n. 125/2013, che prevede che l'autorizzazione all'avvio di nuove procedure concorsuali sia subordinata alla verifica dell'avvenuta immissione in servizio dei vincitori

2Art. 1, comma 147 della legge L. 27/12/2019, n. 160: *“Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti: a) (non più applicabile); b) (non più applicabile); c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione;*

Art. 1, comma 147-bis della legge 27/12/2019, n. 160, inserito dall' art. 1, comma 10-undecies, D.L. 30/12/2019, n. 162, convertito in L. 28/2/2020, n. 8: *“Le disposizioni del comma 147, in materia di utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici da parte delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applicano alle assunzioni del personale scolastico, compresi i dirigenti, e del personale delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica nonché del personale delle scuole e degli asili comunali”;*

Art. 35, comma 5-ter del D. Lgs. 165/2001, comma modificato dall' art. 1, comma 149, L. 27/12/ 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020: *“Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali”;*

Art. 17, comma 1 bis del D.L. 30-12-2019 n. 162, convertito in legge 28/2/2020, n. 8: *“Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”;*

Art. 1, commi 360, 363, 364 della legge 30/12/2018, n. 145: *“360. A decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente; 363. All'articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, la lettera b) del comma 3 e i commi 3-ter e 3-quater sono abrogati; 364. All'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la lettera e-bis) del comma 3 è abrogata, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, e dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59.*

³ Circolare DPF n. 4/2008

⁴ Circolare Ministro per la PA e la semplificazione n° 5/2013: le procedure art. 34 bis e 30 comma 2 bis sono escluse per le categorie protette.

⁵ Secondo la giurisprudenza più recente della Corte di Cassazione n. 12559 del 18.5.2017 infatti, la mobilità volontaria deve precedere, oltre che l'indizione del bando, anche ogni successivo utilizzo di graduatoria (anche propria), per la prevalenza della mobilità rispetto alla tutela degli idonei. Risulterebbe così superato il precedente orientamento del Consiglio di Stato (CDS 4329/2012 e CDS 178/2014), che riteneva prioritario il ricorso alla mobilità solo quando lo scorrimento riguardasse graduatorie di altri enti.

⁶ Circolare DFP 11 aprile 2005 prot. 14115; CdC Veneto 227/2010;

e dell'assenza di idonei collocati nelle graduatorie vigenti (l'assenza di idonei con riferimento alle sole graduatorie valide approvate sino al 31/12/2018)⁷.

Mobilità volontaria esterna

Criteri per l'attivazione della mobilità esterna (art. 30 D. Lgs. 165/2001):

- Convenienza del ricorso alla mobilità rispetto ai tempi di realizzazione in relazione all'urgenza dell'amministrazione;
- Professionalità offerta dal personale aspirante alla mobilità;

Criteri procedurali:

In materia trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 30 del D. Lgs. 165/2001. La procedura di mobilità è rivolta ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, in possesso dei requisiti e delle competenze professionali richieste. L'indizione di tale procedura è resa nota tramite avviso sul sito internet del Comune, nel portale internet del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri⁸, nonché tramite avviso ai comuni limitrofi o su siti internet di diffusione di avvisi di mobilità. Il bando resta pubblicato almeno trenta giorni e deve contenere il numero dei posti che si intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, i requisiti e le competenze professionali richieste, i dati e le informazioni necessarie o che l'aspirante ritiene di dichiarare ai fini dell'eventuale trasferimento, le modalità di esame delle domande, le modalità ed i criteri di selezione, ogni altra informazione ritenuta utile ai fini del procedimento. Alle procedure di mobilità si applicano le disposizioni del vigente regolamento sull'accesso agli impieghi, in quanto compatibili ed opportunamente adattate a tale forma più semplificata di reclutamento.

Le domande di mobilità pervenute all'Ente, indipendentemente da avvisi di mobilità in corso, conservano validità per il periodo di un anno dalla data di ricevimento, decorso il quale senza che si siano attivate procedure di assunzione, sono archiviate, salva facoltà di riproposizione da parte dell'interessato. Il Comune informa, via PEC, mail, SMS, i soggetti di cui al periodo precedente, dell'avvenuta pubblicazione di avvisi di mobilità per i profili professionali assimilabili e dichiarati con invito a presentare istanza.

E' comunque ammessa in alternativa alla procedura di cui sopra la mobilità "cd. contestuale", previo consenso dei rispettivi enti (*CdC Veneto 227 2010*).

L'espressione dell'assenso o il diniego al trasferimento per mobilità presso altra amministrazione ovvero il differimento, nei casi previsti dalla normativa vigente, a seguito di domanda del dipendente, è demandata al Segretario Generale, sentito il Dirigente del settore di appartenenza del dipendente stesso.

4.3.3 Stabilizzazione di personale - art. 20 del D. Lgs. 25/5/2017

A seguito delle modifiche legislative apportate di recente all'art. 20 del D. Lgs. 25/5/2017 e sulla scorta delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta allo stato attuale n. 1 dipendente in servizio che entro il termine previsto acquisisce il possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, comma 2, del citato D. Lgs. L'Amministrazione intende procedere alla stabilizzazione, previa verifica dei requisiti richiesti come segue:

- copertura di n. 1 posto di "Geometra" ad oggi vacante nella dotazione organica, mediante stabilizzazione del Sig. SOZZI Mirko;

4.3.4 Progressioni verticali

Ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs 75/2017 (legge Madia) per il triennio 2020-2022 le pubbliche amministrazioni possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali procedure selettive per la

e successive modificazioni, è subordinata alla verifica: a) dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate; b) LETTERA ABROGATA DALLA L. 30 DICEMBRE 2018, N. 145.

8 Art. 1, comma, 10-octies del D.L. 30/12/2019, n. 162, convertito in Legge in legge 28/2/2020, n. 8: "A decorrere dal 1° marzo 2020, le amministrazioni pubblicano i bandi di mobilità di cui all'articolo 30, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel portale internet del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri. A tale fine, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono disciplinate le modalità di pubblicazione nel portale, di cui al predetto articolo 30, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, degli avvisi di mobilità adottati dalle pubbliche amministrazioni, dei bandi di concorso per l'accesso al pubblico impiego, delle relative graduatorie di merito e delle graduatorie degli idonei non vincitori ai quali le amministrazioni possono attingere, ai sensi dell'articolo 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, nei limiti di validità delle graduatorie medesime. (...)".

progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 % di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero dei posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti riservata al personale interno (50%), utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52, comma 1 bis del decreto legislativo 165/2001.

L'art. 3, del D.L. 9-6-2021 n. 80, convertito in legge 113/2021, nella parte in cui modifica l'art. 52, comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001, introduce nuove norme disciplinanti le progressioni tra aree, senza peraltro abrogare la normativa sopra citata.

In attesa di specifiche disposizioni applicative e/o interpretative e/o contrattuali, si rinvia ogni decisione applicativa a successivo atto integrativo, qualora necessario.

4.3.5 Assunzione di personale appartenente alle categorie protette.

In materia trova applicazione la legge 12/3/99, n. 68. La percentuale d'obbligo risulta ad oggi coperta.

La percentuale da riservare alle categorie di cui all'art. 18, comma 2 della predetta legge (1%) è interamente coperta.

Successivamente, qualora nel corso del triennio si verificassero vacanze rispetto alle percentuali predette, le relative assunzioni avverranno con priorità rispetto a tutte le altre.

4.3.6 Mobilità interna che comporta mutamento del profilo professionale

La mobilità di cui sopra avviene nell'osservanza delle procedure previste dall'art. 33 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Si prevede la mobilità interna sui seguenti posti:

- copertura di n. 1 posto di "Istruttore amministrativo contabile", previo mutamento del profilo professionale da "Agente" (senza soppressione di posto) nell'ambito della categoria C;

4.3.7 Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

Alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa si procede con le modalità previste dagli artt. 53 e seguenti del C.C.N.L. 21/5/2018, dall'art. 29 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, fermo restando le modifiche introdotte dall'art. 73 del D.L. 112/2008, convertito in legge 133/2008. Trovano applicazione inoltre le disposizioni di cui al D. Lgs. 81 del 15/6/2015.

5. UTILIZZO CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

5.1 Rapporti di lavoro a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, dagli artt. 50 e 51 del C.C.N.L. del 21/5/2018 per il personale del comparto Funzioni Locali, dal D. Lgs. 15/6/2015, n. 81.

Le assunzioni a tempo determinato nell'Ente sono consentite per sopperire ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, per il tempo necessario a soddisfare l'esigenza stessa, con le seguenti priorità:

- sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto:
 - sostituzione di personale addetto al servizio asilo nido assente o cessato dal servizio ai sensi dell'art. 31, comma 9 del CCNL 14/9/2000; nella fattispecie, in vigenza di graduatorie appositamente costituite, trovano applicazione le speciali disposizioni contenute nel vigente Regolamento delle supplenze del personale educativo degli asili nido;
 - sostituzione di personale a tempo indeterminato assente con diritto alla conservazione del posto;

In caso di maternità o assenza per malattia di personale di categoria D dovrà procedersi preferibilmente, sussistendone le condizioni, all'attribuzione di mansioni superiori in quanto il periodo necessario per consentire ad un neo assunto di acquisire la professionalità richiesta per le funzioni direttive è tale da non giustificare una assunzione a tempo determinato.

- motivazioni di tipo organizzativo, produttivo, tecnico dovute a:
 - eventi occasionali, anche ricorrenti, cui non può farsi fronte con il personale in servizio, quali ad esempio le consultazioni elettorali;

- punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con, personale in servizio;
- per esigenze stagionali e per tutta la durata dell'attività lavorativa, che determinano picchi lavorativi che si verificano in determinati periodi dell'anno, secondo una frequenza ciclica, che determinano l'intensificarsi dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- esigenze organizzative dell'Ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- per la temporanea copertura di posti vacanti, in presenza di eventi straordinari e motivati, non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni;
- negli altri casi previsti dal contratto collettivo di lavoro di Comparto e dalle vigenti disposizioni di legge;

5.2 Utilizzo graduatorie per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato

L'art. 36, comma 2, del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 4, comma 3 del DL 101/2013, conv. in L. 125/2013, stabilisce che: “ Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato”.

La circolare n. 5 del 21/11/2013 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, detta indirizzi volti a favorire il superamento del precariato; in particolare con riferimento all'art. 3, comma 61, terzo periodo della Legge 350/2003, così come citato dall'art. 4 del DL 101/2013, precisa: “La disposizione, per ragioni di contenimento della spesa, è applicabile per tutte le amministrazioni ed il previo accordo, che può concludersi anche dopo l'approvazione della graduatoria, nasce dall'esigenza di condividere lo scorrimento della graduatoria da parte dell'amministrazione interessata con quella che ne è titolare che deve esprimere il proprio assenso. Deve trattarsi di graduatoria riguardante concorsi banditi per la copertura di posti inerenti allo stesso profilo e categoria professionale del soggetto da assumere”.

La medesima Circolare stabilisce inoltre che:“*Pur mancando una disposizione di natura transitoria nel decreto-legge, per ovvie ragioni di tutela delle posizioni dei vincitori di concorso a tempo determinato, le relative graduatorie vigenti possono essere utilizzate solo a favore di tali vincitori, rimanendo precluso lo scorrimento per gli idonei*”. In sintesi, può, quindi, essere richiesta la disponibilità all'assunzione solo al vincitore della graduatoria a tempo determinato vigente, dopo di che deve essere utilizzata la graduatoria a tempo indeterminato, riguardante la medesima categoria e profilo professionale, già vigente presso l'ente. Se non si dispone di graduatorie proprie è possibile (non obbligatorio) utilizzare una graduatoria a tempo indeterminato formata da altra amministrazione o bandire un nuovo concorso a tempo determinato. Lo scorrimento di una graduatoria a tempo determinato è, quindi, precluso.

Si segnalano, infine, le nuove disposizioni introdotte dal D. L. 90/2014 (convertito in legge 114/2014) che hanno modificato il comma 6, dell'art. 34, del d.lgs. 165/2001: “*Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, ad esclusione di quelle relative al conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'articolo 19, comma 6, nonché al conferimento degli incarichi di cui all'articolo 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'articolo 15-septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco e in possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti. I dipendenti iscritti negli elenchi di cui al presente articolo possono essere assegnati, nell'ambito dei posti vacanti in organico, in posizione di comando presso amministrazioni che ne facciano richiesta o presso quelle individuate ai sensi dell'articolo 34-bis, comma 5-bis. Gli stessi dipendenti possono, altresì, avvalersi della disposizione di cui all'articolo 23-bis. Durante il periodo in cui i dipendenti sono utilizzati con rapporto di lavoro a tempo determinato o in posizione di comando presso altre amministrazioni pubbliche o si avvalgono dell'articolo 23-bis il termine di cui all'articolo 33 comma 8 resta sospeso e l'onere retributivo è a carico dall'amministrazione o dell'ente che utilizza il dipendente.*”.

L'art. 1, comma 147-bis della legge 27/12/2019, n. 160, inserito dall' art. 1, comma 10-undecies, D.L. 30/12/2019, n. 162, convertito in L. 28/2/2020, n. 8, dispone che: “Le disposizioni del comma 147, in materia di utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici da parte delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applicano alle assunzioni del personale scolastico, compresi i dirigenti, e del personale delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica nonché del personale delle scuole e degli asili comunali”.

5.3 Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000

Alla data odierna è in essere n. 1 rapporto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000 per la copertura di n. 1 posto di "Dirigente tecnico" - qualifica dirigenziale, mediante contratto di diritto pubblico ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 con incarico di direzione del Settore Urbanistica e ambiente dal 1/7/2020 e per tutta la durata del mandato amministrativo del Sindaco, salvo proroga, e comunque per un periodo minimo di tre anni, in caso di cessazione anticipata dell'organo stesso.

Per far fronte alla temporanea vacanza di personale dirigenziale dell'ente si autorizza sin d'ora, in alternativa alle procedure concorsuali, la copertura degli ulteriori posti di qualifica dirigenziale vacanti, nei limiti ed alle condizioni previste in materia dall'art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, come sostituito dall'art. 11, comma 1, lett. a) del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114.

5.4 Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2 del d. lgs. 267/2000

Alla data odierna non sono in corso contratti di lavoro ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D. Lgs. 267/2000. Per esigenze straordinarie e temporanee che richiedono personale altamente specializzato è autorizzata sin d'ora la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D. Lgs. n. 267/2000, purchè nei limiti della spesa prevista per il lavoro flessibile.

5.5 Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del d. lgs. 267/2000

Alla data odierna sono in essere i seguenti rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati ai sensi dell'art. 90, del D. Lgs. 267/2000:

- Ufficio di staff della Giunta Comunale istituito con deliberazione n. 255 del 14/8/2019 e successiva di proroga n. 282 del 28/10/2020, costituito da n. 2 unità di personale per tutta la durata del mandato amministrativo, salvo anticipata ed automatica risoluzione in caso di scioglimento anticipato dell'organo stesso.

E' autorizzata sin d'ora, la stipula di nuovi contratti, ove ritenuti necessari, nel limite massimo della durata dell'incarico del Sindaco o della Giunta Comunale, salva la loro anticipata ed automatica risoluzione in caso di scioglimento anticipato dell'organo stesso purchè ad invarianza della spesa complessiva del personale stanziata in sede di bilancio di previsione e nei limiti di spesa per i rapporti di lavoro flessibile.

5.6 Contratti di formazione, somministrazione di lavoro e lavoro occasionale (art. 54bis D.L. 50/2017)

Alla data odierna non sono previsti contratti di formazione e lavoro, di somministrazione o ricorso al lavoro occasionale di cui all'art. 54 bis del D.L. 50/2017, conv. in L. 96/2017 per tutto il triennio 2022-2024. Qualora si rendessero necessarie tali tipologie contrattuali sono autorizzati eventuali contratti, fermo restando il rispetto dei limiti previsti in materia di spesa del personale.

5.7 Spesa per i rapporti di lavoro flessibile

Le norme che disciplinano la spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato sono contenute nell'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ed in ultimo modificato dal D.L. 24/6/2014, n. 90 conv. in L. 11 agosto 2014, n. 114 che prevede: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"

L'art. 48-bis, del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126 dispone che: "1. Per l'anno scolastico 2020/2021, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare il regolare svolgimento dei servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai comuni, anche in forma associata, nonché per l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia da COVID-19, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale educativo, scolastico e ausiliario impiegato dai comuni e dalle unioni di comuni, fermi restando la sostenibilità finanziaria della stessa e il rispetto dell'equilibrio di bilancio degli enti asseverato dai revisori dei conti, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.";

La Corte di conti – Sezione delle Autonomie con deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG del 29 gennaio 2015 ha pronunciato il seguente principio di diritto: “Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”.

Ne consegue che l’ente, avendo rispettato l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui al comma 557 dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è soggetto ai limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009.

Ai sensi dell’art. 16, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016 le assunzioni a tempo determinato di dirigenti e responsabili di servizio ex art. 110 comma 1 TUEL non rientrano nel tetto di spesa del lavoro flessibile.

SPESA IMPEGNATA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009 - rendiconto 2009				
<i>(con applicazione SSUU 12/6/2012 e art. 16, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016 - esclusione art. 110, c. 1)</i>				
capitolo	oneri diretti	oneri riflessi	irap	
31020/120/121	36.633,00	9.857,00	3.113,81	
31030/120/121	13.577,27	3.953,16	1.177,13	
31060/120/121	890,00	260,00	75,65	
31070/120/121	10.724,66	3.126,46	911,60	
31030/120/121	42.847,89	12.485,89		
	104.672,82	29.682,51	5.278,19	
COCOCO	12.541,00		1.000,00	
art. 90 TUEL				
31010/112/113	82.040,00	22.500,00	6.973,40	
31030/112/113	21.150,00	6.080,00	1.797,75	
31040/112/113	9.260,00	2.695,00	787,10	
31060/112/113	90.700,00	25.760,00	7.709,50	
	- 64.911,52	- 18.458,15	- 5.553,52	incarico art. 110, comma 1
31070/112/113	5.600,00	1.610,00	476,00	
	143.838,48	40.186,85	12.190,23	
cantieri scuola lavoro	152.423,55	28.518,45	12.956,00	Importo da questionario corte dei conti 2009
	413.475,85	98.387,81	31.424,42	543.288,08

La spesa necessaria per i rapporti di lavoro a tempo determinato, trova copertura nei corrispondenti Peg sui capitoli relativi a stipendi ed assegni fissi del personale a tempo determinato oltre Irap. Variazioni in aumento rispetto allo stanziamento iniziale sono consentite per effettuare ulteriori assunzioni di personale a tempo determinato, purchè ad invarianza della spesa complessiva del personale stanziata in sede di bilancio di previsione, mediante storni di fondi economizzati sui capitoli del Peg riguardanti il personale.

6. TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPENDENTE

L’art. 40, comma 3 quinquies del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa solo se rispettano i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e i parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa.

L’art. 23, comma 3, del D. Lgs. 75/2017 dispone che fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l’attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.

Fermi restando i vincoli legislativi a contrattuali previsti, l’ammontare delle risorse aggiuntive destinate alla contrattazione collettiva deve essere contenuta nell’ammontare della spesa complessiva di personale, autorizzata con il bilancio di previsione, e qui riepilogata per macro aggregati ai fini del rispetto dell’art. 1, comma 557, della legge 296/2006.

6.1 personale di qualifica dirigenziale: conferma risorse di cui all’art. 57, comma 2, lett. e) CCNL 17/12/2020 area della dirigenza e art. 23, comma 3, del D. Lgs. 75/2017)

L'art. 57, comma 1, del CCNL 17.12.2020, dall'anno 2021 ha previsto che *“Gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia”*.

In particolare la lett. e) del comma 2 dispone che possono essere conferite al Fondo di cui al comma 1 le *“risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili”*.

Come recentemente affermato dall'ARAN con parere AFL 34 del 15/6/2021, la norma contrattuale non ha individuato un catalogo delle *“scelte organizzative e gestionali”* rilevanti ai propri scopi, al fine di affidare alle autonome e responsabili scelte degli Enti un adeguato ventaglio di possibilità e di opzioni, collegate ad esempio alle maggiori responsabilità connesse a determinate funzioni, all'interno delle rispettive cornici ordinamentali, nella prospettiva del riconoscimento di una maggiore autonomia gestionale e della semplificazione amministrativa della gestione dei fondi.

Rinviano alla relazione tecnica ed illustrativa relativa all'Ipotesi di Contratto Integrativo le ragioni che sono alla base della decisione di incrementare le risorse, l'ente deve individuare l'ammontare di tali risorse nei limiti della capacità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni dell'ordinamento finanziario e contabile di riferimento.

La norma contrattuale consente agli Enti adeguati margini di autonoma valutazione delle proprie scelte organizzative e gestionali, nel rispetto di criteri di ragionevolezza.

La stessa ARAN ritiene che, nell'ambito delle risorse di cui alla norma in esame possano essere ricomprese anche quelle già destinate ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3 del CCNL 23/12/1999, ove continuino a sussistere le ragioni che indussero a prevederle, come nel caso di questo Ente.

Per le finalità di cui sopra, con deliberazione della Giunta Comunale n. 178 del 7/7/2021, l'Ente, per l'anno 2021, ha ricompreso nell'ambito delle risorse di cui al citato art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17/12/2020, le risorse a suo tempo stanziare ai sensi dell'art. 26, comma 3 del CCNL 23/12/2001, (in relazione all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali è correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale dei dirigenti), in quanto permanenti le ragioni che indussero a prevederle, così come risulta dalla ricognizione annuale operata dai singoli dirigenti e conservata agli atti d'ufficio, nonché degli importi di cui all'art. 26, comma 2 del CCNL 23/12/2001, per un importo complessivo pari ad € 115.886,81 oltre oneri riflessi e IRAP, come meglio specificato nella deliberazione cui si rinvia.

Fatta salva ogni diversa valutazione e verifica in merito da effettuarsi nei primi mesi dell'anno 2022, in sede di quantificazione annuale delle risorse da destinare per le finalità di cui all'art. 57, comma 2, lettera e) del CCNL 17/12/2020 - (area della dirigenza) e art. 67, comma 5, lett. b), CCNL21/5/2018 (area dipendenti) comparto funzioni locali, l'Ente intende confermare sin d'ora, sussistendone le capacità di bilancio, l'utilizzo delle predette risorse con riferimento al presente esercizio e, sussistendone le condizioni, anche per gli esercizi successivi, dando atto che la spesa trova copertura al capitolo 31016/140/141 del Peg 2022 e 31016/P140/P141 del Peg 2023 oltre IRAP.

In sede di quantificazione dell'ammontare delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, si dovrà altresì tenere conto del disposto di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e art. 33, comma 2, del D. L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019.

Personale dipendente fino alla categoria D: l'art. 67, comma 5, del CCNL del comparto funzioni locali del 21/5/2018, dispone che: *“Gli enti possono destinare apposite risorse:*

- a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlatori dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).”

Nel Piano degli obiettivi esecutivi del peg2021-2023, ultimo approvato, così come in quello in corso di predisposizione per il triennio 2021-2023, sono contenuti alcuni obiettivi di performance organizzativa che riguardano l'ampliamento e/o mantenimento degli orari di apertura di alcuni servizi al pubblico o correlati a servizi di pronto intervento e reperibilità durante tutto l'arco della giornata i cui costi del trattamento accessorio possono essere finanziati ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21/5/2018 (vedi Tab 1).

In assenza di specifici orientamenti applicativi della citata norma contrattuale e legislativa (art. 67, comma 5 del CCNL 21/5/2018 e art. 23, comma 3, del D. Lgs. 75/2017), sembraragionevole fare riferimento a quelli a suo tempo dettati dall'ARAN per l'applicazione dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1/4/1999 (in particolare con parere dell'8/3/2016 RAL 1831, che conferma la precedente nota del 18/6/2015, protocollo n. 19932), che prevedevano, tra l'altro, la possibilità di utilizzare le risorse stanziare anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "compensi di produttività", comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa; esse pertanto possono finanziare istituti quali il turno e la reperibilità quando questi siano funzionali al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa (esempio: prolungamento orario di apertura sportelli al pubblico).

Per la quantificazione delle risorse relative a tali obiettivi viene fatto riferimento al costo presunto necessario per sostenere gli oneri relativi all'indennità di turno o di orario disagiato e di reperibilità, prevista negli importi stabiliti dal contratto collettivo nazionale e dal contratto collettivo decentrato integrativo per le ipotesi di orario disagiato.

Con la citata deliberazione della Giunta Comunale n. 178 del 7/7/2021, si erano quantificate in € € 120.000,00 oltre oneri previdenziali ed assistenziali e Irap le risorse da destinare per l'anno 2021 a tale finalità.

Fatta salva ogni diversa valutazione in merito, in sede di quantificazione annuale delle risorse da destinare per le finalità di cui all'art. 57, comma 2, lettera e) del CCNL 17/12/2020 - (area della dirigenza) e art. 67, comma 5, lett. b), CCNL 21/5/2018 (area dipendenti) comparto funzioni locali, l'Ente intende confermare sin d'ora, sussistendone le capacità di bilancio, tali risorse dando atto che la spesa trova copertura al capitolo 31016/140/141 del Peg 2022 e 31016/P140/P141 del Peg 2023 oltre IRAP.

L'effettiva inclusione di tali somme nell'ambito delle risorse decentrate è comunque subordinata alla verifica del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017.

Risorse art. 67, comma 4 del CCNL 21/5/2018

Il contratto collettivo integrativo di ente sottoscritto il 20/12/2018, triennio 2018-2020, che conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, ha previsto, ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/5/2018, l'integrazione delle risorse decentrate, di un importo pari all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, subordinatamente alla verifica sulla sussistenza nel bilancio dell'ente della relativa capacità di spesa da effettuarsi in sede di costituzione annuale del fondo risorse decentrate.

Tali risorse, pari ad € 71.129,67, oltre oneri riflessi, pari all'1,2% del monte salari anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, integrano, le risorse decentrate variabili di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/5/2018 e trovano copertura al capitolo 31011/P140/P141 del Peg 2022 ed analoghi esercizi futuri oltre IRAP.

7. GARANZIA DEGLI EQUILIBRI DI FINANZIA PUBBLICA: RICOGNIZIONE RISORSE PERSONALE IN SERVIZIO E FACOLTA' ASSUNZIONALI E SPESA DEL PERSONALE

L'art. 6, comma 2, prevede che *"Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"*.

Le linee di indirizzo di cui al DM 8/5/2018, più volte citato raccomandano di: *"Predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione pertanto deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa di personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanzia pubblica"*.

A livello locale ne deriva che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, che per questo Comune corrisponde alla media della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011-2013.

A differenza della spesa del personale teorica della dotazione organica, le disposizioni introducono la spesa del personale effettiva sostenuta dall'ente al momento della definizione del fabbisogno triennale del personale sulla base del personale in servizio, cui si aggiunge il limite della spesa sostenibile nel triennio sia per il personale a tempo determinato e flessibile (non superiore alla spesa sostenuta nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010) che per il personale a tempo indeterminato.

RIEPILOGO SPESA DI PERSONALE	MEDIA (2011/12/13)	PREVISIONE 2021 ASSESTATA (MESE DI LUGLIO)	PREVISIONE 2022	PREVISIONE 2023
<i>SPESA PREVISTA NEL TRIENNIO A BILANCIO PER ASSUNZIONI costo teorico annuo iniziale oltre turn over cessati in corso d'anno - Vedi allegato B, spesa posti finanziati nel piano assunzioni 2022/2024</i>		0,00	0,00	115.577,91
<i>SPESA PERSONALE IN SERVIZIO (Stipendio, progressione orizzontale, RIA, assegni ad personam, retribuzione di posizione)</i>		9.569.580,00	10.182.530,00	10.064.992,09
SPESA TEMPO DETERMINATO		288.410,00	227.920,00	172.320,00
ACCANTONAMENTO RINNOVI CONTRATTUALI FUTURI		324.650,00	319.110,00	380.810,00
SPESA PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO VARIABILE (risultato, produttività, indennità varie, compensi incentivanti, straordinario)		1.206.079,90	1.176.230,00	1.223.430,00
ALTRE SPESE (assegni famigliari, previdenza complementare, premi inail)		168.840,00	163.320,00	163.510,00
TOTALE INTERVENTO 1	11.156.167,79	11.557.559,90	12.069.110,00	12.120.640,00
TOTALE IRAP	638.064,34	694.812,68	711.700,00	714.700,00
SPESE VARIE (buoni pasto, attività assistenziali, ricreative, art. 208, cantieri scuola lavoro, tirocini, stage, ecc)		240.050,00	235.250,00	235.250,00
FORMAZIONE		95.280,00	72.500,00	62.500,00
TOTALE INTERVENTO 3 PER COMMA 557	441.841,62	335.330,00	307.750,00	297.750,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE ART. 1 COMMA 557	12.236.073,75	12.587.702,58	13.088.560,00	13.133.090,00
<i>- componenti escluse</i>	<i>- 2.146.641,50</i>	<i>- 3.014.097,03</i>	<i>- 3.076.354,36</i>	<i>- 3.177.271,20</i>
TOTALE COMPONENTI SOGGETTI AL LIMITE DI SPESA	10.089.432,25	9.573.605,55	10.012.205,64	9.955.818,80

Per l'anno 2024, nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione si confermano gli stessi dati relativo all'anno 2023.

8. ASSEGNAZIONE DI MANSIONI SUPERIORI AL PERSONALE APPARTENENTE ALLA CATEGORIA IMMEDIATAMENTE INFERIORE

L'assegnazione delle mansioni superiori, essendo per sua natura non programmabile, verrà effettuata dal Dirigente, nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 8 del CCNL successivo del personale del comparto Regioni autonomie locali, subordinatamente all'effettiva disponibilità di risorse stanziare nei capitoli del PEG relativi al personale.

L'assegnazione avverrà secondo criteri meglio rispondenti al più efficace svolgimento. La scelta dovrà avvenire possibilmente nell'ambito dell'Ufficio stesso o sezione o settore, tenuto conto della conoscenza della materia, dell'esperienza e del titolo di studio.

L:\Personale Amministrativo\DOTAZIONE ORGANICA-PIANO ASSUNZIONI\dotazione organica piano assunzioni 2022-2024\fabbisogno 2022-24\ALLEGATO A fabbisogno.2022-2024.docx

Allegato B

RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA IN COERENZA CON IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI PERSONALE DI CUI ALL'ALLEGATO A) AL PRESENTE ATTO - AGGIORNAMENTO

L'art. 6, comma 3, del D. lgs. 165/2001 dispone che in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018 prevedono che: *"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge";*

Ricognizione atti precedenti:

- con deliberazione n. 235 del 19/10/2006 si rideterminava in 312 posti la dotazione organica in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 93 della legge 311/2004 e dall'art. 2 del DPCM 15/2/2006, fissando altresì, il limite massimo di spesa della dotazione organica;
- con deliberazione n. 295 del 6.12.2007 si rideterminava (allegato B) la dotazione organica, confermando i 312 posti e fermo restando i limiti di spesa di cui al DPCM citato;
- con successiva deliberazione n. 100 del 26/4/2008 si rideterminava in 310 posti la dotazione organica entro il suddetto limite di spesa;
- con deliberazione n. 125 del 12/5/2010 si rideterminava la dotazione organica confermando i 310 posti e fermo restando il suddetto limite di spesa;
- con Determinazione del Segretario – Direttore Generale n. 185 del 25/2/2011, si rideterminava la dotazione organica per categorie e profili professionali, fermi restando il numero complessivo dei posti (310) per categoria ed il limite di spesa complessivo;
- con deliberazione n. 221 del 28/9/2011 si aggiornava in € 9.226.956,37, il limite di spesa della dotazione organica ai valori contrattuali del più recente CCNL (biennio economico 2008/2009 - CCNL 30/7/2009 - comparto e CCNL 3/8/2010 per l'area della dirigenza biennio economico 2008/2009) calcolato con riferimento al numero dei posti della dotazione organica ultima approvata (310);
- con la medesima deliberazione si rideterminava in 309 il numero dei posti complessivi fermo restando il limite di spesa come sopra ricalcolato;
- con deliberazione della G.C. n. 263 del 10.10.2012 si rideterminava in 310 il numero dei posti complessivi della dotazione organica per categorie/qualifica dirigenziale fermo restando il limite di spesa ricalcolato;
- con deliberazione della G.C. n. 274 del 16/10/2013 e successiva di modifica n. 333 del 4/12/2013, si rideterminava la dotazione organica per categorie/qualifica dirigenziale confermando in 310 il numero dei posti previsti fermo restando il limite di spesa ricalcolato;
- con Determinazione del Segretario – Direttore Generale n. 261 del 4/4/2014 si modificava la dotazione organica per categorie e profili professionali a far data 4/4/2014;
- con deliberazione della G.C. n. 276 del 29/10/2014, si rideterminava in 309 il numero dei posti previsti nella dotazione organica per categorie/qualifica dirigenziale fermo restando il limite di spesa ricalcolato;
- con deliberazione della G.C. n. 217 del 15.07.2015 e successiva di rettifica n. 234 del 29.7.2015, si confermava in 309 il numero dei posti previsti nella dotazione organica per categorie/qualifica dirigenziale fermo restando il limite di spesa ricalcolato; con determinazione del Segretario Generale n. 798 del 30/11/2015 si modificava la dotazione organica per categorie/qualifica dirigenziale e profili professionali a far data dal 1/12/2015;
- con deliberazione della G.C. n. 210 del 13.07.2016 si rideterminava in 308 a far data dal 20/7/2016 il numero dei posti previsti nella dotazione organica per categorie/qualifica dirigenziale fermo restando il limite di spesa ricalcolato; con determinazione del Segretario Generale n. 571 del 28/7/2016 si rettificava, per errore materiale, la dotazione organica per categorie/qualifica dirigenziale e profili professionali a far data dal 20/7/2016;
- con deliberazione della G.C. n. 155 del 24.05.2017, si rideterminava in 307 il numero dei posti previsti nella dotazione organica per categorie/qualifica dirigenziale fermo restando il rispetto del limite di spesa ricalcolato (€ 9.226.956,37 – (biennio economico 2008/2009 - CCNL 30/7/2009 - comparto e CCNL 3/8/2010 per l'area della dirigenza biennio economico 2008/2009);
- con deliberazione della G.C. n. 69 del 14/3/2018, si confermava in 307 il numero dei posti previsti nella dotazione organica per categorie/qualifica dirigenziale fermo restando il rispetto del limite di spesa ricalcolato per una spesa pari ad € 9.224.970,87;
- con deliberazione della G.C. n. 47 del 13/2/2019, si rideterminava in 304 il numero dei posti previsti nella dotazione organica per categorie/qualifica dirigenziale fermo restando il rispetto del limite finanziario potenziale massimo della dotazione organica (calcolato con riferimento alla dotazione organica ultima approvata G.C. n. 69 del 14/3/2018 - 307 posti - € 9.224.970,87- applicando gli importi contrattuali aggiornati al CCNL 16/18 dipendenti - per un valore pari ad € 9.557.771,06;
- con deliberazione n. 190 del 15/05/2019 di aggiornamento nonché con Determinazione del Segretario Generale n. 295 del 26/3/2019 si rideterminava in 303 il numero dei posti previsti nella dotazione organica, fermo restando il rispetto del limite finanziario potenziale massimo della dotazione organica valore € 9.557.771,06;
- con deliberazione n. 430 del 18/12/2019, si rideterminava in 306 il numero dei posti previsti nella dotazione organica per categorie/qualifica dirigenziale, fermo restando il rispetto del limite finanziario potenziale massimo della dotazione organica (calcolato con riferimento alla dotazione organica ultima approvata G.C. n. 69 del 14/3/2018 - 307 posti - € 9.224.970,87- applicando gli importi contrattuali aggiornati al CCNL 16/18 dipendenti - per un valore pari ad € 9.557.771,06;
- con deliberazione n. 356 del 16.12.2020, si rideterminava in 302 il numero dei posti previsti nella dotazione organica per categorie/qualifica dirigenziale, fermo restando il rispetto del limite finanziario potenziale massimo della dotazione organica (calcolato con riferimento alla dotazione organica ultima approvata G.C. n. 69 del 14/3/2018 - 307 posti - € 9.224.970,87- applicando gli importi contrattuali aggiornati al CCNL 16/18 dipendenti e del CCNL 16/18 in corso di sottoscrizione definitiva per l'area della dirigenza - per un valore pari ad € 9.571.131,50).

Come meglio illustrato nell'allegato A) alla presente deliberazione, il contenimento entro un limite prefissato di spesa della dotazione organica costituisce un indirizzo programmatico che l'ente da anni adotta quale parametro di contenimento stabile della spesa di personale. Tale indirizzo è in linea ed anticipa la recente disposizione normativa che impone la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Con la deliberazione in data odierna, si ridetermina, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'allegato A), in 305 il numero dei posti previsti nella dotazione organica per categorie/qualifica dirigenziale, fermo restando il rispetto del limite finanziario potenziale massimo della dotazione organica (calcolato con riferimento alla dotazione organica ultima approvata G.C. n. 69 del 14/3/2018 - 307 posti - € 9.224.970,87- e rideterminato applicando gli importi contrattuali aggiornati al CCNL 21/5/2018 triennio 16/18 dipendenti e del CCNL 17/12/2020 triennio 16/18 per l'area della dirigenza - per un valore pari ad € 9.571.131,50).

Ciò premesso, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'allegato A) alla presente deliberazione, si rende necessario rimodulare la dotazione organica vigente per categorie/qualifica dirigenziale e per categorie e profili professionali come segue:

Modifiche da apportare alla dotazione organica per categorie con effetto dalla data del presente atto:

DOTAZIONE ORGANICA PER QUAL. DIRIG. E CATEGORIE DAL 1.1.2022

qualifica/categoria	posti dotazione organica vigente G.C. 356 del 16.12.2020	variazione (+/-)	Dotazione organica rideterminata
Dir.	6	1	7
D3 (ad esaurimento)	11	-1	10
D1	59	2	61
C	172	7	179
B3	23	-4	19
B1	29	-3	26
A	2	0	2
TOTALE	302	2	304

Modifiche da apportare alla dotazione organica per categorie e profili professionali con effetto dal 1/1/2022:

Posti istituiti

- n. 1 posto di qualifica dirigenziale di “Dirigente”;
- n. 1 posto di categoria D – profilo professionale di “Analista programmatore CED”;
- n. 1 posto di categoria D – profilo professionale di “Istruttore direttivo amministrativo contabile”;
- n. 1 posto di categoria D – profilo professionale di “Istruttore direttivo esperto in gestione di progetti strategici”;
- n. 2 posti di categoria C – profilo professionale di “Esperto di attività socioculturali”;
- n. 1 posto di categoria C – profilo professionale di “Geometra”;
- n. 2 posti di categoria C – profilo professionale di “Istruttore amministrativo contabile”;
- n. 2 posti di categoria C- profilo professionale di “Istruttore tecnico”;

Posti soppressi:

- n. 1 posto di categoria D3 – profilo professionale di “Specialista in attività amministrative”
- n. 1 posto di categoria D – profilo professionale di “Istruttore direttivo tecnico”;
- n. 4 posti di categoria B3 – profilo professionale di “Collaboratore informatico amministrativo”;
- n. 2 posti di categoria B1 – profilo professionale di “Applicato”;
- n. 1 posto di categoria B1 – profilo professionale di “Messo notificatore”.

qualifica/categoria	DOTAZIONE ORGANICA PER CATEGORIE/QUAL. DIRIG. E PER CATEGORIE/QUAL. DIRIG. E PROFILI PROFESSIONALI	dotazione organica di riferimento per calcolo limite finanziario potenziale massimo della dotazione organica (G.C. n. 69 del 14/3/18 aggiornato valori CCNL attuali (*)		dotazione organica ultima rideterminata al 1.1.21 G.C. 356 del 16/12/20		posti coperti al 30.9.2021 (dato presunto alla data odierna comprensivo 1 incarico art. 110 D. Lgs. 267/2000)		assunzioni/cessazioni previste sino al 31/12/2021 e mutamenti di profilo professionale previsti				Spesa dei posti finanziati nel PTFP 2022/2024		Spesa dotazione organica ridefinita al 1/1/2022			
		n. posti	Spesa	n. posti	Spesa	n. posti	Spesa	n. posti (+)	n. posti (-)	spesa	dal	totale	n. posti	Spesa	n. posti istituiti/posti soppressi	n. posti	Spesa
				a)		b)	A	c)		B		(A+B)	d)		e = (a-b+c+d)	f) = (a+e)	
Dir.	Dirigente	4	246.544,48	4	246.544,48	3	184.908,36			-		184.908,36	2	123.272,24	1	5	308.180,60
	Dirigente tecnico	2	123.272,24	2	123.272,24	2	123.272,24			-		123.272,24		-	0	2	123.272,24
		6	369.816,72	6	369.816,72	5	308.180,60	0	0			308.180,60	2	123.272,24	1	7	431.452,84
D3 (ad esaurimento)	Avvocato specialista	2	75.259,20	2	75.259,20	2	75.259,20			-		75.259,20		-	0	2	75.259,20
	Specialista in attività amministrative	7	263.407,20	6	225.777,60	5	188.148,00			-		188.148,00		-	-1	5	188.148,00
	Specialista in attività finanziarie	1	37.629,60	1	37.629,60	1	37.629,60					37.629,60		-	0	1	37.629,60
	Specialista in attività tecniche	2	75.259,20	2	75.259,20	2	75.259,20					75.259,20			0	2	75.259,20
		12	451.555,20	11	413.925,60	10	376.296,00	0	0			376.296,00	0		-1	10	376.296,00
D1	Analista programmatore CED	2	65.473,96	2	65.473,96	2	65.473,96					65.473,96	1	32.736,98	1	3	98.210,94
	Bibliotecario	1	32.736,98	1	32.736,98	1	32.736,98			-		32.736,98		-	0	1	32.736,98
	Capo Ufficio Stampa	1	32.736,98	1	32.736,98	1	32.736,98			-		32.736,98		-	0	1	32.736,98
	Commissario	9	308.247,48	9	308.247,48	7	239.748,04			-		239.748,04	2	68.499,44	0	9	308.247,48
	Coordinatore asili nido	0	-	1	32.736,98	1	32.736,98			-		32.736,98		-	0	1	32.736,98
	Coordinatore servizi della ristorazione	0	-	1	32.736,98	1	32.736,98			-		32.736,98		-	0	1	32.736,98
	Esperto di gestione dei flussi documentali e servizi generali	1	32.736,98	0	-	0	-			-		-	0	-	0	0	-

	Istruttore direttivo amministrativo - contabile	33	1.080.320,34	32	1.047.583,36	29	949.372,42	1		32.736,98	previsto 31/12/2021	982.109,40	3	98.210,94	1	33	1.080.320,34
	Istruttore direttivo in attività e manifestazioni culturali	0	-	0	-	0	-			-		-		-	0	0	-
	Istruttore direttivo esperto in gestione di progetti strategici	0	-	0	-	0	-			-		-	1	32.736,98	1	1	32.736,98
	Istruttore direttivo politiche sociali/culturali	6	196.421,88	2	65.473,96	1	32.736,98			-		32.736,98	1	32.736,98	0	2	65.473,96
	Istruttore direttivo socio-educativo	1	32.736,98	1	32.736,98	1	32.736,98			-		32.736,98		-	0	1	32.736,98
	Istruttore direttivo tecnico	9	294.632,82	9	294.632,82	8	261.895,84		-1	(32.736,98)	previsto 1/11/2021	229.158,86	1	32.736,98	-1	8	261.895,84
	Responsabile dietista	1	32.736,98	0	-	0	-					-		-	0	0	-
		64	2.108.781,38	59	1.945.096,48	52	1.712.912,14	1	-1			1.712.912,14	9	297.658,30	2	61	2.010.570,44
C	Addetto ufficio stampa	1	30.084,19	1	30.084,19	1	30.084,19			-		30.084,19		-	0	1	30.084,19
	Agente	34	1.074.295,62	34	1.074.295,62	30	947.907,90	1	-2	(31.596,93)	1 cessazione ed 1 assunzione previsto entro 31/12/21/1 cessazione per mutamento profilo dal 1/1/22	916.310,97	5	157.984,65	0	34	1.074.295,62
	Aiuto bibliotecario	5	150.420,95	4	120.336,76	4	120.336,76			-		120.336,76			0	4	120.336,76
	Educatore servizi per la prima infanzia	22	675.777,74	22	675.777,74	20	614.343,40		-1	(30.717,17)	01/10/2021	583.626,23	3	2.151,51	0	22	675.777,74
	Esperto di attività socioculturali	5	150.420,95	7	210.589,33	7	210.589,33			-		210.589,33	2	60.168,38	2	9	270.757,71
	Esperto in attività ambientali	0	-	1	30.084,19	1	30.084,19			-		30.084,19			0	1	30.084,19
	Geometra	28	842.357,32	24	722.020,56	24	722.020,56			-		722.020,56	1	0,084,19	1	25	752.104,75
	Istruttore amministrativo - contabile	61	1.835.135,59	68	2.045.724,92	56	1.684.714,64	3	-1	60.168,38	1 cessazione e 2 assunzioni entro 31/12/2021/ 1 mutamento profilo dal 1/1/22	1.744.883,02	12	361.010,28	2	70	2.105.893,30
	Istruttore tecnico	0	-	4	120.336,76	4	120.336,76			-		120.336,76	2	60.168,38	2	6	180.505,14
	Perito elettrotecnico	2	60.168,38	2	60.168,38	2	60.168,38			-		60.168,38		-	0	2	60.168,38
	Perito meccanico	1	30.084,19	1	30.084,19	1	30.084,19			-		30.084,19		-	0	1	30.084,19
	Programmatore	2	60.168,38	3	90.252,57	2	60.168,38			-		60.168,38	1	30.084,19	0	3	90.252,57
	Programmatore part-time 70%	1	21.058,94	1	21.058,94	1	21.058,94			-		21.058,94		-	0	1	21.058,94
		162	4.929.972,25	172	5.230.814,15	153	4.651.897,62	4	-4	(2.145,72)		4.649.751,90	26	791.651,58	7	179	5.441.403,48
B3	Addetto ai servizi telematici	3	84.556,38	3	84.556,38	3	84.556,38			-		84.556,38		-	0	3	84.556,38

