



PROVINCIA DI CUNEO  
**COMUNE DI SALUZZO**  
**VERBALE**  
di Deliberazione della Giunta Comunale

N. 227

**OGGETTO:** Ricognizione – Integrazione programmazione fabbisogni personale - Fabbisogno di Personale 2023-2025 – aggiornamento – scorrimento 2024-2026 – integrazione con DUP - documento unico di programmazione – integrazione con PIAO – piano integrato attività e organizzazione

L'anno DUEMILAVENTITRE il giorno TREDICI del mese di DICEMBRE alle ore 16:50 in una sala del Palazzo Civico, convocata nelle forme legali la Giunta Comunale, partecipano come di seguito indicato i componenti:

		Pre- sente	As- sente
<b>CALDERONI MAURO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>X</b>	
<b>DEMARIA P.I. FRANCO</b>	<b>VICESINDACO</b>	<b>X</b>	
<b>GULLINO DR.SSA ATTILIA</b>	<b>ASSESSORE COMUNALE</b>	<b>X</b>	
<b>ROSSO AVV. FIAMMETTA</b>	<b>ASSESSORE COMUNALE</b>	<b>X</b>	
<b>NEBERTI AVV. FRANCESCA</b>	<b>ASSESSORE COMUNALE</b>	<b>X</b>	
<b>MOMBERTO ANDREA</b>	<b>ASSESSORE COMUNALE</b>	<b>X</b>	

Partecipa alla seduta il Signor DEMARCHI EROS, pro Sindaco del Municipio di Castellar, ai sensi dell'art. 42 dello Statuto

Partecipa per la redazione del verbale il Segretario Generale Signor FLESIA CAPORGNO DOTT. PAOLO

Riconosciuta legale l'adunanza, il Signor CALDERONI MAURO nella sua qualità di Sindaco assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

In conformità della proposta di deliberazione allegata all'originale;

Premesso che:

- il Comune di Saluzzo ha aggiornato e/o specificato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, da ultimo con deliberazione di Giunta n. 69 del 10.4.2020, con deliberazione di Giunta n. 236 del 16.12.2020, con deliberazione di Giunta n. 6 del 20.1.2021, con deliberazione di Giunta n. 11 del 27.1.2021, con deliberazione di Giunta n. 55 del 31.3.2021, con deliberazione di Giunta n. 196 del 10.12.2021, con deliberazione di Giunta n. 29 del 9.2.2022, con deliberazione di Giunta n. 48 del 23.3.2022 (le ultime due, semplici modulazioni), con deliberazione di Giunta n. 222 in data 21.12.2022 e con deliberazione di Giunta n. 174 in data 27.9.2023;
- il D.M. 17.3.2020, in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 "decreto crescita", ha radicalmente modificato il sistema delle limitazioni delle assunzioni a tempo indeterminato, sostituendo al concetto di turn over il concetto della sostenibilità finanziaria rispetto a dei parametri di tipo finanziario (rapporto tra entrate e spese di personale), per come sostenuto da diversi pareri della Corte dei Conti;
- con circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, del 13 maggio 2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale del 11 settembre 2020, sono stati forniti ulteriori elementi di specificazione;
- il nuovo sistema contiene diverse criticità, in particolare:
  - nel determinare i rapporti di "virtuosità", tiene conto delle sole spese di personale, non delle spese correnti nel loro complesso: determinando disparità di trattamento tra enti con servizi prevalentemente internalizzati, rispetto a enti con servizi esternalizzati (il cui eventuale maggior costo, non rileva ai fini dei parametri ministeriali);
  - è entrato in vigore in pieno contesto pandemico, laddove vi è una generalizzata riduzione delle entrate degli enti locali;
  - non disapplica la normativa precedente, determinando dubbi sulla compatibilità dei due sistemi;
  - contiene (circolare) una disciplina transitoria per le procedure avviate prima dell'entrata in vigore del D.M., ma limitatamente al primo anno;
  - suddivide gli enti in tre fasce di virtuosità, con particolarità applicative;

- impatta pertanto anche sulle semplici sostituzioni di personale, laddove si tratti di figure cessate in esercizi pregressi, dal momento che i dati da prendere a riferimento per le spese e per le entrate sono “a scorrimento” (rispettivamente, consuntivo anno precedente, e triennio precedente);

Dato atto che la circolare 13 maggio 2020 (G.U. dell'11.9.2020), pur non trattandosi di atto con valore di legge, è assai rilevante, in quanto sottoscritta dai ministeri emananti il decreto ministeriale, e pertanto anche le disposizioni di natura transitoria ivi contenute hanno particolare pregnanza, e va altresì considerato che la pubblicazione della stessa è successiva a diversi pareri della Corte dei Conti;

Considerato che, in tale contesto:

- le assunzioni effettuate prima del 20.4.2020, sono espressamente fatte salve; ma, solo per l'anno 2020, sono fatte salve le procedure avviate entro il 20 aprile, intendendo per “avviate”, le procedure per le quali è stata disposta la comunicazione di cui all'art. 34 bis del d. lgs. n. 165/2001 (anche l'Aran, a suo tempo, aveva considerato tale adempimento come rilevante, quale cesura tra due periodi temporali, per le procedure assunzionali D1/D3);
- i conteggi sono stati effettuati dagli uffici, considerando la decorrenza delle nuove assunzioni secondo ragionevolezza da qui alla fine dell'esercizio;

Dato atto che l'Ufficio personale, unitamente al Servizio finanziario, provvede alla elaborazione dei conteggi relativi alle varie soglie della spesa di personale, conteggi differenziati in relazione delle finalità e delle disposizioni (calcoli in base al DM; spesa di personale in base al comma 557; spesa a tempo determinato);

Dato atto che da tali conteggi deriva una ipotesi tecnico finanziaria sulla base delle assunzioni necessarie, in via ovviamente previsionale; di fatto, la nuova normativa trasforma una programmazione di tipo triennale, in una programmazione di tipo annuale; le previsioni vanno intese come tali, per gli elementi di criticità sopra detti; il tutto va temperato con l'esigenza di minima funzionalità dell'ente e della circostanza che le mancate sostituzioni delle figure essenziali determinano danni certi e gravi per l'ente, il personale e l'utenza;

Dato altresì atto che il presente aggiornamento e modulazione della programmazione costituisce il fabbisogno di minima per assicurare la funzionalità dell'ente. La concreta attuazione va correlata e verificata alla luce dei parametri e limiti finanziari e normativi. Al momento dell'approvazione del rendiconto e della rideterminazione dei nuovi limiti, si attuerà una verifica generale.

Dato atto, come accennato, della circostanza che questo Ente rientra nei soggetti

attuatori di processi di fusione tra Comuni, per cui rileva altresì – in quanto non disapplicata e non riferita al “turn over”, bensì a valori di spesa – la specifica normativa di cui all’articolo 450, lettera a, della legge n. 190/2014 (limite costituito dalla somma della media di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione, e dal limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente);

Dato atto che in ordine all’esercizio 2023, e proiezione 2024, in base ai prospetti finanziari agli atti fatti pervenire dal servizio finanziario, con riferimento al D.M., si evidenzia la sostenibilità, quale previsione in base ai dati attualmente in possesso ed assumendo a riferimento il consuntivo ultimo approvato relativo all’esercizio 2022 (comunicazione con mail del 22.11.2023), soltanto – oltre che delle assunzioni e progressioni già previste nel piano fabbisogni da ultimo adottato e integrato con gli atti di cui sopra - di assunzioni che costituiscono sostanzialmente delle sostituzioni di personale (eventualmente con rimodulazione categoriale, di tempo-lavoro), e progressioni come indicato infra, pur collocandosi l’ente nella “fascia di virtuosità”, appena al di sotto del limite;

Dato atto che il ricorso alla specifica disciplina per gli enti assoggettati a fusione (tra i quali rientra Saluzzo, dal 1.1.2019 comprendente anche la comunità di Castellar), come da specifica normativa di cui all’articolo 450, lettera a, della legge n. 190/2014 (limite costituito dalla somma della media di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione, e dal limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente), viene previsto in via residuale, ove sia in futuro conveniente (allo stato, tale limite è inferiore alla consistenza prevista di spesa di personale); a tale fine, il bilancio di previsione in sede di approvazione conterrà stanziamenti per le assunzioni coerenti con i conteggi derivanti dal D.M., e tenuto conto delle assunzioni e cessazioni per come risultanti effettuate, o programmate, al momento dell’approvazione dello schema del bilancio, secondo ragionevoli tempistiche di fattibilità; quanto indicato in programmazione, tiene conto di prospettive di sostenibilità pluriennale anche in relazione alla variabilità delle entrate derivanti dal c.d. “incentivo fusione”; tuttavia si evidenzia che in caso di prevista eccedenza rispetto ai parametri del DM, ma nel rispetto dei parametri generali del comma 557, potrà farsi ricorso alle norme speciali per gli enti sottoposti a fusione, ove conveniente; valutazioni ulteriori potranno essere disposte in merito all’utilizzo di c.d. resti assunzionali ancora disponibili, in coerenza con quanto espresso dalla nota MEF n. 12454 del 15.1.2021, inviata al Comune di Roma, con la quale si evidenzia la non possibilità di eccedenza del valore soglia di riferimento;

Dato atto che il volume di spesa di personale considerato, rientra ampiamente nei parametri della media 2011-2013 (c.d. tetto comma 557), attualizzato con l’inserimento

dell'infra limite riferito alla comunità di Castellar, quale effetto anche della consistente riduzione di personale degli ultimi anni, necessitata dai parametri finanziari derivanti proprio dal D.M.;

Dato atto del raffronto delle riduzioni di personale di ruolo intervenuta nel quinquennio e precisamente:

	anno 2018	anno 2023–al 30.11
segretario generale	100% sede singola Saluzzo	sede convenzionata altro Comune
dirigenti	4	3
personale ex cat D	21	26
personale ex cat C	59	51
personale ex cat B	17	13
personale ex cat A	2	2
tempo det ex cat. C	2	1
Comandante Corpo polizia	100% titolarità Saluzzo	convenzionato con due Comuni

Dato atto che tale riduzione è sostanzialmente dovuta ai nuovi limiti imposti dal DM 17.3.2022, particolarmente critici per la funzionalità dell'ente;

Evidenziato che dagli ultimi due esercizi, grazie in questo caso ad altre innovazioni normative, sono state attivate iniziative di valorizzazione particolare del personale interno, attraverso:

- n. 3 assunzioni da graduatorie di enti terzi di personale già dipendente di questo Ente, in categoria economica superiore a quella già posseduta, nei settori: amministrativi di staff (staff fondi europei e personale); sviluppo compatibile del territorio (attuate)
- n. 1 progressione verticale con disciplina precedente al d.l. 80/2021, in ambito personale tecnico esterno (attuata) da categoria ex B a ex C;
- n. 3 progressioni verticali da ex categoria C a ex categoria D nei settori: sociale-scolastico-servizi alla persona; sviluppo compatibile del territorio; servizi alla persona-cultura-turismo; (attuate);
- n. 1 progressione verticale da ex categoria B a ex categoria C in ambito tecnico esterno (attuata);
- n. 1 progressione verticale da ex categoria B a ex categoria C in ambito Finanziario (attuata);
- n. 1 progressione verticale da ex categoria B1 a ex categoria B3 in ambito demografico (attuata);

- n. 6 progressioni verticali in ambiti vari: 2 attuate in ambito tecnico (da ex categoria C a D), 1 in corso in ambito informatico/ced (da ex categoria C a D), 1 programmata (da ex categoria C a D) e 2 con ambito da definire (una da ex categoria B a C; una da ex categoria C a D);

Dato atto delle ulteriori considerazioni compendiate nella relazione del segretario, allegata, in cui si evidenziano alcuni aspetti interpretativi sostanzialistici alla luce anche della ratio del decreto n. 34/2019;

Dato atto che in questi mesi è mutato anche il contesto relativo alla dotazione di personale presso l'ente: cessazioni o previsione di cessazioni, mobilità ovvero previsioni di mobilità (che, secondo la nuova normativa, ai fini sostitutivi si equiparano alle assunzioni/cessazioni per altre cause);

Considerato che è necessario disporre della ricognizione della programmazione, tenendo conto delle novità normative e di contesto e dei dati risultanti dai calcoli in base al nuovo sistema, con aggiornamento e previsione con riferimento al triennio a scorrimento, e prevedendo altresì l'aggiornamento sempre a scorrimento;

Dato atto che, in particolare, è necessario disporre per la sostituzione sia del personale già previsto come tale nel piano approvato, sia del personale che cessi o stia per cessare ulteriormente, dal momento che trattasi di figure non fungibili attraverso riorganizzazione interna (se non in via provvisoria in attesa delle sostituzioni), oppure attraverso esternalizzazioni o altra modalità, in relazione alla funzionalità almeno minimale degli uffici e servizi; per quanto concerne le mobilità, quanto già indicato in via generale nella deliberazione n. 69 del 10 aprile 2020, si intende aggiornato con quanto specificamente contenuto nella deliberazione di Giunta n. 236/2020 e con deliberazione di Giunta n. 196/2021, e si richiama altresì la deliberazione di Giunta n. 53 in data 23/3/2022 relativamente ai profili c.d. non fungibili, quale motivo ostativo ai fini della cessione del contratto di lavoro;

Dato atto del contenuto della relazione del segretario, fatta propria;

Dato atto dei prospetti previsionali – nell'accezione di cui sopra – del rispetto dei parametri del decreto ministeriale nonché della sostenibilità finanziaria ai sensi dell'articolo 1 comma 557 legge n. 296/2006, e altresì dei riferimenti alla spesa di personale con riferimento al rispetto ai limiti applicabili per ente assoggettato a fusione per incorporazione (articolo 1, comma 450, legge n. 190/2014);

Dato altresì atto che i contenuti della presente programmazione costituisce il fabbisogno di minima per assicurare la funzionalità dell'ente. La concreta attuazione va

correlata e verificata alla luce dei parametri e limiti finanziari e normativi. Al momento dell'approvazione del rendiconto e della rideterminazione dei nuovi limiti, si attuerà una verifica generale;

Dato atto che in relazione al convenzionamento della segreteria comunale con altro ente, si ritiene di destinare le eventuali economie per quanto concerne il salario accessorio, nei limiti dei conteggi agli atti, alla quota di risultato delle posizioni organizzative gestionali attivate con utilizzo di economie da estrapolazione dal fondo dirigenti a seguito non sostituzione del dirigente cessato, in relazione alla natura particolarmente strategica degli obiettivi perseguiti e delle difficoltà operative persistenti dall'attivazione delle posizioni stesse (carenza di personale, necessità di ricostruzione banche dati e archivi, obiettivi gestionali particolarmente sfidanti, ecc.);

Dato atto che l'articolo 57, comma 3-septies, del dl 104/2020, convertito in legge 126/2020, introduce una parziale eccezione all'obbligo di computare, per il rapporto spesa/entrate imposto dall'articolo 33, comma 2, del dl 34/2019, integralmente tutta la spesa di personale e tutte le entrate correnti, come definite dall'articolo 2 del dm 17.3.2020, stabilendo che dal 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni effettuate finanziate da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni, non si computano ai fini dei valori soglia, così come vi è un computo pro quota per la spesa del segretario in caso di sede convenzionata (D.M. 21.12.2020);

Dato atto dell'incontro tra Sindaco, Segretario Generale, Dirigenti e le Posizioni organizzative gestionali in data 29.10.2020, in cui è stato approfondito il contesto relativo al nuovo assetto assunzionale, significando le oggettive difficoltà, nel quadro normativo novellato, anche per la sola sostituzione del personale, che non può più essere data per scontata, in relazione ai parametri di riferimento;

Considerato che quanto previsto in programmazione riveste essenzialmente natura di sostituzione di personale, e che vengono in evidenza tuttavia imprescindibili esigenze di provvista di personale ovvero particolari criticità come segue:

- assunzioni flessibili (l'attuale previsione è tarata sui rapporti in atto, ma le note criticità esistenti in taluni settori e la continuità dei servizi ovvero l'esigenza di raggiungimento di obiettivi o attuazione di investimenti con risorse sovracomunali, possono comportare l'improvvisa esigenza di personale avventizio: di rilievo: i servizi demografici, il servizio tecnico – anche con riferimento alle iniziative del PNRR - , il servizio di polizia; i servizi socio educativi); di particolare rilievo e criticità la situazione presso i servizi demografici, in particolare con riferimento alle attività

elettorali, stante l'avvenuta sostituzione soltanto dopo 11 mesi dalla vacanza del posto (a causa dell'esito negativo di procedure sostitutive, pur condotte anche in sinergia con altri enti) di unità di personale cessata, e il concomitante inizio dell'assenza obbligatoria dell'unità di personale stabilmente addetta in via prevalente a tale servizio; tale situazione comporta la necessità – alla luce delle consultazioni elettorali europee, regionali, comunali e municipali previste per la primavera 2024 – di potenziamento del supporto, all'occorrenza, da parte del personale sia del settore sia di altri settori, attraverso lavoro straordinario o adibizione transitoria al servizio per le strette necessità, così come il ricorso a prestazioni di personale specializzato presso altri enti; Saluzzo è infatti sede di Commissione elettorale circondariale;

- la piena sostituzione senza soluzione di continuità del personale che cessa dal servizio, con le eccezioni e alle condizioni indicate in relazione, a causa dei parametri assunzionali.

Dato atto che in effetti si rileva il percorso di graduale riduzione che l'ente sta attuando, da ultimo mediante la sostanziale riorganizzazione della macrostruttura;

Evidenziato altresì che l'art. 3 del D.L. n. 80/2021 ha particolarmente innovato in merito alle c.d. progressioni di carriera, integrando l'art. 52, comma 1 bis, del d. lgs. n. 165/2001, per cui si è provveduto ad elaborare, sulla base anche di riscontri sui vari servizi, ipotesi operativa nell'ambito della deliberazione n. 196/2021, con integrazione del prospetto di spesa ai fini comma 557, significando che le assunzioni "dall'esterno" risultano in gran parte già effettuate o in via di definizione, per cui si procederà all'attuazione del completamento delle progressioni di carriera già previste, subordinatamente al ricorrere delle ulteriori condizioni indicate in relazione nonché di quelle di legge e contrattuali (in particolare, l'avvenuta ed efficace assunzione dall'esterno – tramite concorsi o scorrimenti di graduatorie – dell'equivalente numero di persone; condizioni previste, per le progressioni con coinvolgimento di persone senza titolo di studio prescritto per accesso dall'esterno, dal nuovo contratto nazionale, temporali, giuridiche e finanziarie);

Richiamata a tale riguardo la deliberazione di Giunta n. 108 in data 24 maggio 2023, con la quale, con riferimento al piano di progressioni stabilito con la deliberazione n. 222/2022, ha indicato quali procedure attivare;

Evidenziato che le procedure per progressione verticale ivi indicate sono state in parte concluse e in parte attivate, e che per quanto riguarda la previsione di ulteriore progressione da C a D (ora: da area istruttori ad area funzionari) contenuta nei citati atti e al momento non attivata, essa potrà esserlo nel momento in cui sussistano le condizioni di equivalente

assunzione dall'esterno, al momento esaurita stante anche l'esito negativo di assunzione dall'esterno di funzionari D tecnici;

Dato atto che per quanto riguarda la previsione di ulteriore progressione da area operatori esperti ad area istruttori, contenuta nei citati atti e al momento non attivata, essa potrà esserlo in cui, oltre a sussistere le condizioni di cui sopra, si disporrà con specifico atto l'individuazione dell'area di riferimento;

Dato atto che eventuali altre progressioni verticali, saranno valutate in relazione al maturare delle condizioni per assunzioni dall'esterno, all'organizzazione interna dei servizi, al turn over del personale;

Richiamata la deliberazione di dichiarazione di non eccedenza e non sovrannumero di personale, n. 208 in data 18 novembre 2020, nonché la deliberazione, sempre di dichiarazione di non eccedenza e non sovrannumero, n. 113 del 23.6.2021, nonché la deliberazione di Giunta n. 15 in data 19.01.2022 relativamente alla non eccedenza o sovrannumero di personale per l'anno 2022, e inoltre la deliberazione di Giunta n. 208 in data 14.12.2022 relativamente alla non eccedenza o sovrannumero di personale per l'anno 2023, e infine la deliberazione di Giunta n. 198 in data 8.11.2023 relativamente alla non eccedenza o sovrannumero di personale per l'anno 2024;

Dato atto che è in corso il dibattito sulla competenza dell'organo in materia di programmazione di personale, stante il disallineamento normativo tra contenuto e competenza all'adozione del PIAO (Giunta comunale) e contenuto e competenza del DUP (Consiglio comunale), e in relazione alle competenze generali "programmatorie" del Consiglio comunale, per cui il contenuto del presente atto costituisce proposta al Consiglio comunale per l'ambito di sua competenza, oltre che attuazione operativa della programmazione di DUP, tempo per tempo;

Dato atto dell'istruttoria condotta dal Responsabile P.O. personale dr. Gianluigi Bracco con l'apporto del segretario per quanto riguarda le parti narrative, con il supporto del servizio finanziario per l'ambito contabile;

Dato atto degli invii/aggiornamenti dello schema generale della proposta aggiornata con i dirigenti come in atti;

Dato atto dell'invio alle OO.SS. e RSU con nota prot. 46310 in data 6.12.2023 ai sensi dell'art. 4, comma 5 ai sensi dell'art.5, comma 3, lettera c) e p) del CCNL 16.11.2022 nonché invio ai Dirigenti e loro OO.SS. con nota prot. 46348 del 6.12.2023 ai sensi del combinato disposto dell'art. 4 del CCNL 17.12.2020 e dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che è stato richiesto il parere del Collegio dei Revisori dei conti, da

considerarsi quale asseverazione, trattandosi di piano assunzionale con le seguenti caratteristiche:

- riduzione tendenziale della dotazione di personale, ormai in atto da anni, a causa dei vincoli determinati dal D.M. 17.3.2020; assunzioni limitate alle sostituzioni, ovviamente con rimodulazione dei profili e della dotazione secondo le occorrenze, ovvero alla provvista di personale ex novo, al fine di tendenzialmente rispettare il limite del D.M., fatte salve necessità di funzionamento indefettibile dei servizi e possibilità di danni certi e gravi all'ente;

Dato atto dell'invio al CUG con nota prot. 46303 in data 6.12.2023;

Visto l'art. 48 del D. Lgs 18.08.2000, n. 267;

Dato atto che il D.L. n. 80/2021, ha previsto nell'ambito dell'adozione del PIAO – piano integrato di attività e organizzazione, la compilazione della sezione riferita alla strategia di gestione del capitale umano, assolve agli adempimenti di cui all'articolo 6 ter, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001; quanto contenuto nel presente documento – con opportuni adattamenti richiesti dalle finalità specifiche ulteriori del PIAO – sarà pertanto trasfuso nel medesimo, e già fin d'ora si attribuisce valenza ai fini della sezione di cui sopra, del relativo contenuto;

Dato atto, relativamente alla proposta di deliberazione in argomento, dei pareri, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. medesimo citato, seguenti ed agli atti:

- parere favorevole del Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica in data 13.12.2023;
- parere favorevole del Dirigente Finanziario in ordine alla regolarità contabile in data 13.12.2023;

All'unanimità dei voti, palesemente espressi

## D E L I B E R A

1. Di prendere atto della relazione allegata di ricognizione ed integrazione del piano dei fabbisogni di personale (aggiornamento piano 2023-2025 – aggiornamento e determinazione a scorrimento piano 2024-2026), e attuazione assunzionale alla luce della recente normativa e delle esigenze di minima funzionalità dell'ente, costituendola parte integrante e sostanziale del presente atto, e approvandola ai fini dell'attuazione, con valenza anche di indirizzo per gli istituti per i quali contenga previsioni (es. mobilità, ecc.), dando atto che s'intende che quanto non attuato per ciascun anno, si intende traslato all'esercizio successivo, e che parte o tutte le

assunzioni previste potranno essere non attuate in relazione al cambiamento dei parametri finanziari o normativi assunzionali, anche per effetto dello scorrimento della base dati di riferimento (es. approvazione consuntivo 2023, alla base dei parametri di calcolo; necessità d'urgenza, ecc.), richiamando integralmente la premessa;

2. Di prendere atto, approvandoli, degli ulteriori allegati, costituenti anch'essi parte integrante e sostanziale dei fabbisogni del personale: calcolo collocazione fascia e calcolo margine di spesa per assunzioni nel rispetto vincoli finanziari ai fini D.M. 17.3.2020, tabella limiti lavoro flessibile, tabella verifica limite ai sensi c. 557 legge 296/2006 con programmazione fabbisogno del personale aggiornamento 2024-2026 comprese progressioni di carriera, tabella calcolo limite con parametri enti sottoposti a fusione, calcolo fabbisogno categorie protette, intendendo i calcoli riferiti alle assunzioni future quali elementi previsionali tenendo conto degli elementi di criticità in premessa rappresentati;
3. Di confermare in relazione al contesto critico di dotazione di personale dell'ente, l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza, non ricorrendo perciò i presupposti per i relativi adempimenti nei confronti del personale; si richiama altresì la deliberazione di Giunta n. 53 in data 23/03/2022 relativamente ai profili c.d. non fungibili, quale motivo ostativo ai fini della cessione del contratto di lavoro, ai fini dell'avvalimento da parte dei Dirigenti/responsabili in relazione alle singole criticità di contesto e alle effettive ed efficaci possibilità sostitutive, fatti salvi aggiornamenti;
4. Di disporre conseguentemente da parte dei dirigenti:
  - l'attuazione del piano assunzionale/fabbisogno di personale, per come risultante dalla premessa e dagli allegati e dalla ipotesi di sostenibilità finanziaria comma 557 art. 1 legge 296/2006 e rispetto parametrico derivante dal D.M. 17 marzo 2020 – in via prudenziale, e per quanto possa occorrere, con l'applicazione della normativa speciale per enti sottoposti a fusione ex art. 1, comma 450 lett. A della legge n. 190/2014 con relativi limiti (somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e rispetto limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente, tenuto conto della peculiarità del Comune di Castellar < 1000 abitanti) – laddove ne risulti la convenienza rispetto agli altri parametri, e dalla relazione e ulteriori allegati, autorizzando altresì la provvista di personale in modalità flessibile (somministrazione, tempo determinato, formazione e lavoro, comandi, art. 1 comma 557 legge 311/2004 ora estesa anche ad enti della nostra fascia demografica, ecc.) a cura e secondo

disposizione dei dirigenti (con coordinamento in capo al segretario, circa l'individuazione delle modalità operative e tipologia di fattispecie), in relazione alle esigenze di funzionalità dell'ente, e nel rispetto delle limitazioni di spesa, dando atto che tale limitazione è da intendersi come specificato sotto, ovvero di consistenza variabile in relazione ai fabbisogni – previo adeguamento di bilancio se fattibile- , stante la ridotta entità del lavoro flessibile nelle annualità di riferimento; i medesimi sono altresì autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentino dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto, comunque nel rispetto della normativa, procedendo, prima della sostituzione, alla verifica degli stanziamenti di bilancio di propria competenza e nel rispetto dei limiti normativi; si dà atto che stante la limitatezza dei livelli di spesa sostenuti nel 2009 e nel triennio 2007-2009 per assunzioni flessibili, si conferma quanto indicato nella deliberazione di Giunta n. 69/2020 e nella deliberazione di Giunta n. 236/2020 nonché nella deliberazione di Giunta n. 196/2021, ovvero che il limite sarà da intendersi quello corrispondente alle assolute necessità, richiamando i principi di diritto approfonditi dalla Corte dei Conti, e quindi considerando quello risultante dai dati degli esercizi predetti, ove indispensabile, “importo modesto, non idoneo a costituire parametro assunzionale” (Corte dei Conti, Sezione autonomie, deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG); si dispone altresì per l'incremento – laddove dovuto ovvero richiesto e fattibile - delle quote di tempo/lavoro per i rapporti a tempo parziale, sempre nel rispetto delle esigenze funzionali dell'ente e dei limiti di spesa; al momento si confermano già le seguenti provviste di personale:

- sostituzione personale obbligatoriamente assente servizi demografici per tutta la durata dell'assenza oltre a periodi affiancamento eventuali, per l'intera quota oraria laddove fattibile;
- sostituzione personale obbligatoriamente assente servizi amministrativi di staff compreso ufficio personale;
- altre assunzioni previste come essenziali nell'allegata relazione, compatibilmente con i parametri DM e disponibilità finanziarie, e dando atto che i prospetti finanziari allegati si intendono/intenderanno senz'altro integrati con le assunzioni o progressioni eventualmente ivi non ancora espressamente indicati, previo adeguamento dei documenti di bilancio, e con aggiornamento dei prospetti

- contabili stessi, ma senza necessità di ulteriori variazioni al piano assunzionale;
- la sostituzione di tutto il personale in cessazione o che cesserà ulteriormente, nonché l'assunzione del personale previsto in dotazione, nel rispetto dei predetti parametri e delle previsioni di spesa, autorizzando ai provvedimenti di competenza, senza necessità di modifica del piano dei fabbisogni, con le eccezioni indicate nella relazione; in tale contesto, sono possibili anche rimodulazioni categoriali compensative a livello aggregato di spesa (D anziché C, ad esempio, e viceversa, ecc. ovvero rimodulazioni part time/tempo pieno), come indicato in relazione; l'ufficio personale d'intesa con i dirigenti valuteranno altresì rimodulazioni interne nella dotazione di personale (costituzione gruppi di lavoro, mobilità interne, assegnazioni provvisorie interne), con particolare riferimento alle criticità evidenziate in premessa e in relazione; in particolare attività straordinarie, eventualmente anche svolte per conto di soggetti terzi (es. consultazioni elettorali, ecc.) comporteranno l'obbligatoria partecipazione di tutto il personale dell'ente che possa essere ritenuto funzionale all'assolvimento degli obblighi;
  - l'individuazione delle modalità più efficaci per assumere (mobilità, utilizzo di graduatorie di altri enti, selezioni associate con altri enti, concorsi, contratti di formazione lavoro, progressioni verticali nei limiti normativi), nell'ottica di efficacia, efficienza, economicità, ricorrendo, nella determinazione nei bandi dei requisiti, titoli, prove, alla massima semplificazione possibile, nonché alle modalità on line ove necessario o ritenuto opportuno;
  - le determinazioni da parte dei dirigenti d'intesa con l'Amministrazione in ordine a mobilità, comandi, ecc. verso l'esterno, secondo l'indirizzo contenuto nella relazione allegata, integrativo degli indirizzi già impartiti, e in attuazione delle nuove disposizioni normative; in particolare, in occasione di nuove assunzioni o mobilità all'esterno, si consideri sempre quale opportunità di adeguato raccordo tra gli enti interessati, il comando o utilizzo di personale in convenzione secondo le previsioni contrattuali per i dipendenti degli enti locali, senza necessità di specifiche deliberazioni di approvazione; si consideri anche, qualora ritenuto efficace e funzionale al buon esito del piano assunzionale, ove sussista rafforzata motivazione, la provvista di personale anche attraverso la modalità "diretta" prevista per enti entro 50 km; quanto sopra, senza necessità di modificare necessariamente il presente documento;
  - l'aggiornamento del piano operativo per l'attuazione delle progressioni verticali

introdotte dal D.L. n. 80/2021, nel numero massimo numerico quantitativo e/o di spesa indicate nel prospetto di calcolo comma 557 ovvero previsione di bilancio, in combinato disposto con quanto indicato nella relazione del segretario (e tenuto in considerazione ai fini degli altri conteggi), dando atto che per l'individuazione dei settori, uffici e servizi di attuazione si fa riferimento al contenuto della relazione del segretario, salve modifiche o integrazioni d'intesa con Amministrazione, subordinatamente alla provvista dall'esterno di equivalente consistenza di assunti, e al ricorrere di tutte le altre condizioni normative e finanziarie richieste; in caso di necessità di provvista di spesa per altre finalità, e in particolare per far fronte al funzionamento non procrastinabile di uffici e servizi, a sostituzione per assenze del personale anche in relazione a eventuali normative emergenziali, al passaggio a tempo pieno di personale aventi diritto, le progressioni potranno essere in tutto o in parte non attuate; nell'attuazione delle progressioni, dovrà valorizzarsi l'apporto partecipativo dei beneficiari a gruppi di lavoro anche intersettoriali ovvero a supporto anche di altri uffici e servizi, per materie o ambiti di specializzazione o di abilità, con vincolo dei medesimi all'espletamento delle relative attività; l'ente si riserva di non dare attuazione, o dare parzialmente attuazione, alle ipotesi di progressione, anche in esito alle ricognizioni nell'ambito dei vari settori interessate che evidenzino l'effettiva sussistenza di condizioni, requisiti, coerenza con gli obiettivi della norma; eventuali ulteriori progressioni, così come l'attuazione delle progressioni ancora non profilate, saranno fattibili in relazione alla sussistenza delle condizioni per equivalenti assunzioni dall'esterno (salvo il perdurare di interpretazioni che consentano l'attivazione delle progressioni speciali nei limiti dello 0,55% monte salari come specificato nel CCNL 16.11.2022, pur in assenza di assunzioni dall'esterno), nonché in relazione a organizzazione dei singoli uffici e servizi, turn over, compatibilità finanziaria;

1. la prosecuzione: – (previa attribuzione da parte del Sindaco – delle funzioni dirigenziali dei Settori servizi alla persona, cultura, demografici, ecc., al segretario generale, fino a fine mandato del Sindaco (fatte salve le norme a garanzia di continuità dell'azione amministrativa come disciplinato dall'art. 28 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, stante la vacanza del posto di Dirigente servizi demografici e alla persona, subordinatamente alla fattibilità e compatibilità rispetto alle funzioni

istituzionali del segretario e agli altri incarichi in via primaria ad egli attribuiti, e rispetto alla sussistenza del convenzionamento con la Città di Cavallermaggiore e relativa possibilità operativa):

2. della posizione organizzativa nell'ambito dei Servizi alla persona – servizi socio educativi, attivata nel corso del 2021, per il periodo dal 1.2.2024 fino a fine mandato del Sindaco, e per l'ambito operativo integrato risultante dal contenuto dei decreti n. 2 in data 26/01/2022, n. 4 in data 27/01/2022, n. 2 in data 23.1.2023, salve integrazioni/rimodulazioni nell'ambito della delega dirigenziale, tenuto conto delle maggiori incombenze in materia di transizione digitale; la prosecuzione della posizione organizzativa nell'ambito del servizio personale, come previsto negli atti riorganizzativi in relazione alla cessazione della figura dirigenziale nel corso del 2020, e per l'ambito operativo integrato risultante dal contenuto del decreto n. 3 in 26/01/2022 e decreto n. 1 in data 23.1.2023, salve integrazioni/rimodulazioni nell'ambito della delega dirigenziale, per il periodo dal 1.2.2024 fino a fine mandato del Sindaco, dando atto che per quanto riguarda la posizione organizzativa nell'ambito dei servizi amministrativi di staff si è provveduto mediante specifico provvedimento (deliberazione di Giunta n. 63 in data 22.3.2023 e successivo decreto del segretario nelle funzioni dirigenziali n. 6 in data 29.3.2023) - alla ricognizione della fattibilità di prosecuzione nell'ambito di finanziamenti europei, fatta salva – in caso di non fattibilità o al termine del relativo periodo – l'attivazione della posizione organizzativa finanziata con risorse dell'ente, prevista sempre nell'ambito della predetta riorganizzazione, e alla condizione predetta, ove realizzata, di attribuzione da parte del Sindaco delle funzioni dirigenziali al segretario generale per i servizi alla persona-cultura ecc.; tale incarico di posizione organizzativa al momento risulta assegnato fino al 30.6.2024; per il periodo successivo, in caso di non prosecuzione di finanziamenti europei, si procederà secondo l'alternativa sopra indicata, per periodi temporali non eccedenti la durata degli incarichi gestionali in capo al segretario;
3. per quanto riguarda la posizione organizzativa in ambito della Polizia locale, avendo l'ente aderito a convenzione per l'esercizio sovracomunale in forma associata, con altro ente capofila, si rinvia alle determinazioni ivi

assunte e al relativo stanziamento, che per l'accessorio ammonta, per la quota a carico di questo Ente, ad annui complessivi euro 12.096,00 di cui euro 2.016,00 per retribuzione di risultato (salve rimodulazioni), la cui valutazione di correlazione agli obiettivi dell'ente è insita nelle decisioni assunte con gli atti relativi al convenzionamento; la convenzione è in scadenza al 30/9/2025;

4. per quanto riguarda la prosecuzione della posizione organizzativa nell'ambito dei servizi legali – avvocatura, si dà atto che in attuazione della deliberazione di Giunta n. 196/2021, con provvedimento n. 8 in data 29/04/2022, si è provveduto all'incarico fino al termine dell'attuale mandato dell'Amministrazione (con periodo aggiuntivo per fase di transizione amministrativa, e cioè fino al 30/09/2024); determinazioni per il periodo successivo saranno adottate previo provvedimento della futura Amministrazione; al riguardo si specifica la particolare valenza e necessità di disporre di posizione organizzativa (ora: “elevata qualificazione”) in ambito legale – Avvocatura in quanto si tratta di figura che assomma plurime responsabilità, con connessione al doppio regime dell'assoggettamento dell'attività svolta dall'Avvocato alla disciplina dell'ordinamento professionale forense ed a quella dei dipendenti funzionari pubblici, con doppio potere di vigilanza esercitato dall'Ordine professionale di appartenenza e da tutti gli altri organi o soggetti preposti in materia di impiego pubblico (nel caso del Comune di Saluzzo: Amministrazione comunale, segretario comunale con funzioni dirigenziali, controllo di gestione ecc. - per l'ambito interno-; Corte dei Conti, Anac, Mef, ecc – per ambito esterno-); di rilievo i regolamenti degli ordini professionali forensi ai fini dell'iscrizione nell'elenco speciale, che normalmente pongono particolari condizioni al mantenimento dell'iscrizione dei legali pubblici nel relativo elenco speciale, tra cui: organizzazione dell'ufficio come unità organica autonoma; impegno a garantire ai legali autonomia organizzativa e trattamento economico adeguato alla funzione professionale svolta; attività di tipo gestionale ridotta o assente;
5. Si ritiene inoltre necessario dal punto di vista organizzativo e gestionale, in quanto:

6. stanti anche le modifiche intervenute con il CCNL 16.11.2022, con riconduzione ad unitarietà dei trattamenti economici previsti per tutte le tipologie di elevata qualificazione (eliminando così la differenziazione economica tra incarichi gestionali e alte professionalità), occorre ridefinire per il nuovo incarico la configurazione della E.Q. in questione evidenziandone da un lato la portata gestionale – già in parte in atto - , rimodulandone le attribuzioni e/o operando ricognizione delle attribuzioni in essere – quali funzioni di coordinamento dell’ufficio legale, eventuali funzioni sostitutive, le attività di supporto ai vari settori (attualmente l’ente, in aderenza al precedente dettato contrattuale, aveva due configurazioni differenziate per le posizioni organizzative, con valori economici più elevati per le alte professionalità e meno elevate per gli incarichi gestionali), e dall’altra le innovazioni normative in ambito più strettamente legate al ruolo di “Avvocato”: risultano infatti intervenute modifiche normative, tra le quali con particolare rilevanza quella relativa all’assoggettamento telematico di tutti i tipi di processo in cui l’Avvocato è chiamato ad agire in nome e per conto dell’Ente (PCT-processo civile telematico, PAT-Processo amministrativo telematico, PTT -processo tributario telematico, PPT -processo penale telematico, senza contare tutta la parte dell’assoggettamento allo strumento telematico del contenzioso di competenza del Giudice di Pace ...) che aggiungono nuovi compiti e nuove specifiche responsabilità a quelle strettamente professionali, già proprie della figura.
7. La figura dell’Avvocato comunale è peculiare: la professionalità forense resta tale pur se svolta nell’ambito di struttura pubblica; la posizione dell’avvocato dell’ente pubblico è solo parzialmente sovrapponibile e assimilabile a quella degli altri dipendenti, e necessita di modalità di organizzazione ed inquadramento che impediscano di assoggettarne la professionalità e il lavoro a criteri indeterminati; certamente, “è connaturato all’espletamento della funzione dell’avvocato dell’ente pubblico l’esigenza di correlazione con le strutture amministrative alle quali presta ausilio, trattandosi di un aspetto peculiare”, con conciliabilità dell’inserimento delle funzioni proprie dell’avvocato comunale “nel contesto di modelli di coordinamento, aspetti fondamentalmente giustificati

da ineludibili e razionali esigenze organizzative dell'ente" (C.d.S., V, 3945 del 2015); in tale contesto, l'attribuzione di incarico di E.Q. – elevata qualificazione (ex posizione organizzativa), può costituire l'elemento di raccordo tra la particolare autonomia riconosciuta e riconoscibile all'Avvocato comunale e lo status professionale;

8. L'incarico di E.Q. sarebbe quindi poi da ricondursi alla fattispecie dell'art. 16, comma 2, lettera b, del CCNL 16.11.2022 “ posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum”;
9. Chiaramente, ci si dovrà assoggettare alle disposizioni sovraordinate in materia di contabilità pubblica per cui – allo stato – opererà, fino a eventuale diversa modifica normativa, il limite del salario accessorio al 2016; presso l'ente vi è particolare assetto delle ex posizioni organizzative:

Posizione organizzativa per la funzione di Comandante del Corpo di polizia locale – attualmente in convenzione (capofila: altro ente) e con importo emolumenti salario accessorio predeterminati e vincolati in convenzione;

Posizioni organizzative in ambito personale (1 posizione), servizi alla persona – sociale – scolastico (1 posizione), servizi alla persona – cultura e turismo (1 posizione) vincolate al tetto del salario accessorio reso disponibile in via transitoria per effetto della non sostituzione di dirigente cessato; in via transitoria, la posizione cultura e turismo è sostituita da posizione correlata alla gestione dei fondi europei, e la relativa quota di fondi comunali viene destinata ad altro utilizzo accessorio, in coerenza con la riorganizzazione a seguito del collocamento a riposo del dirigente servizi alla persona e cultura, che ha comportato l'attivazione di nuove posizioni organizzative e di nuove e ulteriori competenze del settore (es in materia di transizione al digitale); le posizioni organizzative di cui sopra sono state istituite in previsione della non sostituzione della figura dirigenziale;

Oltre alla posizione organizzativa in questione, la cui dotazione finanziaria disponibile di fatto risulta anche essa vincolata nel limite massimo per effetto dei vincoli delle posizioni di cui sopra, in particolare di quella relativa alla Polizia locale (che,

unitamente all'Avvocatura, costituiva il complesso delle posizioni attivate, prima della mancata sostituzione del dirigente); e ciò considerato che gli altri fattori di salario accessorio rilevanti ai fini del rispetto del tetto 2016 (dirigenti, segretario, personale non dirigente e non PO) sono anch'essi predeterminati e vincolati a loro volta alle specifiche composizioni, pesatura e budget ed eventuali variazioni sul budget destinato alle elevate qualificazioni comporterebbe la necessità di modifiche dei budget relativi alle altre categorie di personale;

10. Di dare atto che lo stanziamento destinato alle posizioni organizzative è quello risultante da: fondi europei per quanto ivi finanziato, in caso di fattibilità operativa, e per l'importo risultante, con destinazione alla posizione organizzativa specifica; si dà atto che al momento la posizione organizzativa relativa ai servizi alla persona – cultura fondi europei ecc. – viene integralmente eterofinanziata con fondi europei come da deliberazione di Giunta e provvedimento sopra richiamati (compresi oneri riflessi non a carico dipendente); sono in previsione fondi europei per l'ulteriore integrale eterofinanziamento; nel caso in cui ciò non avvenisse, gli importi attribuiti per retribuzione di posizione e per risultato, saranno quelli stabiliti con deliberazione di Giunta n. 219 del 2.12.2020 come integrata con deliberazione di Giunta n. 122 del 7.7.2021 e successive, risultanti da quota parte delle estrapolazioni fondo dirigenti a seguito non sostituzione del dirigente servizi alla persona; si dà atto che la somma di € 9.835,43 – destinata a regime al finanziamento della PO cultura ecc., fino al perdurare dell'eterofinanziamento della P.O. fondi europei, viene destinata ad altro utilizzo accessorio, in coerenza con la riorganizzazione a seguito del collocamento a riposo del dirigente servizi alla persona e cultura, che ha comportato l'attivazione di nuove posizioni organizzative e di nuove e ulteriori competenze del settore (es in materia di transizione al digitale), nonché a fini di perequazione anche rispetto a settori, uffici e servizi non percipienti emolumenti di salario accessorio specifici di altri settori, uffici, servizi (quali incentivo funzioni tecniche, tributarie, piani razionalizzazione, ecc.);

11. atto ricognitivo della consistenza del budget destinabile alle altre posizioni organizzative, di cui a deliberazione di Giunta n. 219 del 2.12.2020 come integrato con deliberazione di Giunta n. 122 del 7.7.2021 e

successivamente come risultante quale somma disponibile da deliberazione di Giunta n. 101 in data 15/06/2022 e da deliberazione di Giunta n. 222 in data 21.12.2022, per quanto non coperto da fondi europei per la posizione interessata, per l'ammontare complessivo di euro 50.635,23, e per gli importi specifici come attualmente in atto; per la retribuzione di posizione Polizia locale si rinvia a quanto sopra; retribuzione di risultato per le posizioni organizzative finanziate autonomamente dall'ente: (con esclusione quindi del risultato relativo alla posizione eterofinanziata): determinata come indicato nell'accordo integrativo 2021, articolo 7, e 2022, e s.m.i. eventuali; si dispone, allo scopo di valorizzare il risultato teoricamente attribuito alle p.o. gestionali attivate mediante estrapolazione delle economie fondo dirigenziale, sulla base degli obiettivi, più o meno sfidanti in termini quali-quantitativi, che vengono assegnati nell'anno a ciascuna p.o. (da parte del dirigente competente), di destinare a tale voce eventuali economie di parte accessoria derivanti dalla convenzione di segreteria, nei limiti di quanto risultante dai conteggi agli atti, sulla base degli obiettivi di cui sopra (con efficacia previe eventuali relazioni sindacali occorrenti, e secondo quanto ivi previsto, per quanto di competenza degli istituti sindacali);

5. Di dare atto che il contesto determinato dal nuovo decreto 17.3.2020 determina di per sé per questo ente la sussistenza di esigenze temporanee o eccezionali tali da implicare maggior ricorso a rapporti a tempo determinato, formazione da parte di terzi, affidamento di specifici servizi di supporto, esternalizzazioni;
6. Di emanare indirizzo ai settori dell'ente per la valutazione e individuazione di attività che debbano essere esternalizzate o attuate mediante affidamenti esterni, ovvero oggetto di affidamento di talune attività o servizi all'esterno (senza esternalizzazione della funzione/attività) disponendo in tal senso, onde garantire in prospettiva il mantenimento del rispetto dei parametri finanziari della nuova normativa, evidenziando peraltro che tali iniziative potrebbero sì garantire il rispetto formale imposto dalla norma, ma anche determinare maggiori costi, in senso chiaramente contrario alla ratio della normativa stessa, senza che peraltro l'ente possa disporre diversamente dovendo assicurare la funzionalità dei servizi e l'erogazione dei servizi alla collettività; si dà atto dell'intervenuto affidamento di segmenti operativi dei servizi cimiteriali amministrativi (determinazione n. 1758 in data 19.10.2023), attività

che verrà mantenuta all'esterno anche successivamente, con il buon esito dell'andamento di questo primo affidamento: sulla base delle esigenze più recentemente emerse, si dispone inoltre l'affidamento all'esterno: delle attività relative alle affissioni ed altri tributi connessi o il cui affidamento esterno contestuale sia funzionale al relativo buon esito – previa ricognizione finanziaria del relativo impatto condivisa tra Amministrazione e servizi - ; di attività inerenti la toponomastica; servizi di assistenza informatica ad integrazione attività dell'ente; servizi di assistenza al Rup laddove occorrente secondo le valutazioni singoli settori/servizi;

7. Di dare atto inoltre che sono fatti salvi i passaggi da tempo parziale a tempo pieno nel rispetto della normativa vigente (in particolare, degli obblighi di accoglimento delle istanze, per il personale già a tempo pieno), ovvero incrementi o decrementi dei tempi – lavoro di part time. Ciò potrà comportare rimodulazioni “al ribasso” dell’attuazione di previsioni del fabbisogno di personale, al fine di assicurare il rispetto dei parametri di spesa; l’eventuale passaggio a tempo pieno di persone assunte a tempo parziale, potrà essere attuato dai Dirigenti d’intesa con servizio personale, compatibilmente con il rispetto dei parametri di spesa; nel caso di necessità non differibile di passaggi da tempo parziale a tempo per aventi diritto, si richiama la soluzione prospettata da Corte Conti (Lombardia, n. 251/PAR, del 2014, e Lombardia, n. 279/PAR, del 2016); in ogni caso si stabilisce altresì che a fronte di esigenze sopravvenute (es. sostituzione anche temporanea di ulteriore personale assente, ecc), il contenuto del piano assunzionale potrà essere differito, attuato parzialmente, non attuato;
  8. Di incaricare l’Ufficio personale per l’attuazione d’intesa con tutti i settori e servizi per le occorrenti relazioni e sinergie;
- Quindi,

#### LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di dare immediata esecuzione al provvedimento;

All'unanimità dei voti, palesemente espressi;

#### DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, in relazione all’urgenza di funzionalità

dei servizi.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale.

IL PRESIDENTE

Calderoni Mauro

IL SEGRETARIO GENERALE

Flesia Caporgno dott. Paolo \*\*

\*\* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico D.P.R. 28/12/2000 n. 445, del D.Lgs. 07/03/2005 n. 82 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa

**RELAZIONE INTEGRATIVA RICOGNIZIONE E INTEGRAZIONE  
PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO ASSUNZIONALE**  
Aggiornamento 2022-2024 -scorrimento triennio 2023-2025

Premesso che:

- il Comune di Saluzzo ha aggiornato e/o specificato il piano triennale del fabbisogno di personale, da ultimo con deliberazione di Giunta n. 69 del 10.4.2020, con deliberazione di Giunta n. 236 del 16.12.2020, con deliberazione di Giunta n. 6 del 20.1.2021, con deliberazione di Giunta n. 11 del 27.1.2021, con deliberazione di Giunta n. 55 del 31.3.2021, con deliberazione di Giunta n. 196 del 10.12.2021, con deliberazione di Giunta n. 29 del 9.2.2022, con deliberazione di Giunta n. 48 del 23.3.2022 (le ultime due, semplici modulazioni); con deliberazione di Giunta n. 222 in data 21.12.2022, con deliberazione di Giunta n. 174 in data 27.9.2023;
- è entrato in vigore il D.M. 17.3.2020, in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 "decreto crescita", che ha radicalmente modificato il sistema delle limitazioni delle assunzioni a tempo indeterminato, sostituendo al concetto di turn over il concetto della sostenibilità finanziaria rispetto a dei parametri di tipo finanziario (rapporto tra entrate e spese di personale), per come sostenuto da diversi pareri della Corte dei Conti;
- con circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, del 13 maggio 2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale del 11 settembre 2020, sono stati forniti ulteriori elementi di specificazione;
- il nuovo sistema contiene diverse criticità, in particolare:
  - nel determinare i rapporti di "virtuosità", tiene conto delle sole spese di personale, non delle spese correnti nel loro complesso: determinando disparità di trattamento tra enti con servizi prevalentemente internalizzati, rispetto a enti con servizi esternalizzati (il cui eventuale maggior costo, non rileva ai fini dei parametri ministeriali);
  - è entrato in vigore in pieno contesto pandemico, laddove vi è una generalizzata riduzione delle entrate degli enti locali;

- non disapplica la normativa precedente, determinando dubbi sulla compatibilità dei due sistemi;
- contiene (circolare) una disciplina transitoria per le procedure avviate prima dell'entrata in vigore del D.M., ma limitatamente al primo anno;
- suddivide gli enti in tre fasce di virtuosità, con particolarità applicative;
- impatta pertanto anche sulle semplici sostituzioni di personale, laddove si tratti di figure cessate in esercizi pregressi, dal momento che i dati da prendere a riferimento per le spese e per le entrate sono "a scorrimento" (rispettivamente, consuntivo anno precedente, e triennio precedente);

Dato atto che la circolare 13 maggio 2020 (G.U. dell'11.9.2020), pur non trattandosi di atto con valore di legge, è assai rilevante, in quanto sottoscritta dai ministeri emananti il decreto ministeriale, e pertanto anche le disposizioni di natura transitoria ivi contenute hanno particolare pregnanza, e va altresì considerato che la pubblicazione della stessa è successiva a diversi pareri della Corte dei Conti;

Considerato che, in tale contesto:

- le assunzioni effettuate prima del 20.4.2020, sono espressamente fatte salve; ma, solo per l'anno 2020, sono fatte salve le procedure avviate entro il 20 aprile, intendendo per "avviate", le procedure per le quali è stata disposta la comunicazione di cui all'art. 34 bis del d. lgs. n. 165/2001 (anche l'Aran, a suo tempo, aveva considerato tale adempimento come rilevante, quale cesura tra due periodi temporali, per le procedure assunzionali D1/D3);
- i conteggi sono stati effettuati dagli uffici, considerando la decorrenza delle nuove assunzioni secondo ipotesi di previsione della decorrenza stimate;

Dato atto che in questi mesi è mutato anche il contesto relativo alla dotazione di personale presso l'ente: cessazioni o previsione di cessazioni, mobilità ovvero previsioni di mobilità (che, secondo la nuova normativa, ai fini sostitutivi si equiparano alle assunzioni/cessazioni per altre cause);

Si dà atto che il rilevante turn over di personale (correlato a collocamenti a riposo e alla ripresa di assunzioni da parte degli enti locali, determinante frequenti movimentazioni di personale da un ente all'altro), ha determinato e sta determinando forti criticità nella gestione dei servizi, in particolare nell'ambito demografico, della polizia, dei servizi alla persona (ambito sociale e scolastico), data anche l'esigua disponibilità di graduatorie e di idonei, specialmente per taluni profili, nonché la concreta impossibilità per l'ufficio personale (a sua volta ristrutturato per 2/3 del personale con neo assunti o adibiti al servizio, nell'anno 2021) di far fronte anche allo svolgimento di procedure concorsuali proprie, salve eccezioni non diversamente praticabili.

Dato atto del raffronto delle riduzioni di personale di ruolo intervenuta nel quinquennio e precisamente:

	anno 2018	anno 2023 – al 30.11
segretario generale	100% sede singola Saluzzo	sede convenzionata altro Comune
dirigenti	4	3
personale ex cat D	21	26
personale ex cat C	59	51
personale ex cat B	17	13
personale ex cat A	2	2
tempo det ex cat. C	2	1
Comandante Corpo polizia	100% titolarità Saluzzo	convenzionato con due Comuni

Dato atto che tale riduzione è sostanzialmente dovuta ai nuovi limiti imposti dal DM 17.3.2022, particolarmente critici per la funzionalità dell'ente;

Come si può rilevare dai prospetti predetti, negli ultimi esercizi, grazie in questo caso ad altre innovazioni normative (progressioni verticali, in particolare, e sostituzioni di personale), sono state attivate iniziative di valorizzazione particolare del personale interno, attraverso:

- n. 3 assunzioni da graduatorie di enti terzi di personale già dipendente di questo Ente, in categoria economica superiore a quella già posseduta, nei settori: amministrativi di staff (staff fondi europei e personale); sviluppo compatibile del territorio (attuate)
- n. 1 progressione verticale con disciplina precedente al d.l. 80/2021, in ambito personale

- tecnico esterno (attuata) da categoria ex B a ex C;
- n. 3 progressioni verticali da ex categoria C a ex categoria D nei settori: sociale-scolastico-servizi alla persona; sviluppo compatibile del territorio; servizi alla persona-cultura-turismo; (attuate);
  - n. 1 progressione verticale da ex categoria B a ex categoria C in ambito tecnico esterno (attuata);
  - n. 1 progressione verticale da ex categoria B a ex categoria C in ambito Finanziario (attuata);
  - n. 1 progressione verticale da ex categoria B1 a ex categoria B3 in ambito demografico (attuata);
  - n. 6 progressioni verticali in ambiti vari: 2 attuate in ambito tecnico (da ex categoria C a D), 1 in corso in ambito informatico/ced (da ex categoria C a D), 1 programmata (da ex categoria C a D) e 2 con ambito da definire (una da ex categoria B a C; una da ex categoria C a D);

Dato atto di alcune situazioni da attenzionare:

- di particolare rilievo e criticità la situazione presso i servizi demografici, in particolare con riferimento alle attività elettorali, stante l'avvenuta sostituzione soltanto dopo 11 mesi dalla vacanza del posto (a causa dell'esito negativo di procedure sostitutive, pur condotte anche in sinergia con altri enti) di unità di personale cessata, e il concomitante inizio dell'assenza obbligatoria dell'unità di personale stabilmente addetta in via prevalente a tale servizio; tale situazione comporta la necessità – alla luce delle consultazioni elettorali europee, regionali, comunali e municipali previste per la primavera 2024 – di potenziamento del supporto, all'occorrenza, da parte del personale sia del settore sia di altri settori, attraverso lavoro straordinario o adibizione transitoria al servizio per le strette necessità, così come il ricorso a prestazioni di personale specializzato presso altri enti; Saluzzo è infatti sede di Commissione elettorale circondariale;

Ulteriori criticità derivano dalla particolare situazione del servizio di Polizia locale, per il quale sono in corso sostituzioni di personale cessato o in cessazione, comunque con difficoltà

data l'esigua disponibilità di graduatorie e di idonei; per giunta, il personale neo assunto della Polizia locale è soggetto a una formazione obbligatoria di circa tre mesi, e quindi l'ingresso effettivo in servizio risulta sempre posticipato di diverso tempo rispetto all'assunzione.

A livello generale di ente, negli ultimi tre anni non è stato possibile sostituire le seguenti posizioni:

- n. 1 dirigente servizi demografici e alla persona (ovviato provvisoriamente con attribuzione funzioni segretario, istituzione di PO, assunzione di n. 1 istruttore amministrativo);
- n. 1 istruttore direttivo protocollo archivio
- n. 1 istruttore direttivo ufficio personale (si è ovviato con mobilità interna, riducendo però di una unità il servizio finanziario); nell'ambito del servizio finanziario, si è provveduto all'incremento a tempo pieno di n. due istruttori direttivi, passati rispettivamente dal 77,77% al 100% e dal 80,55% al 100%, nonché all'incremento del tempo parziale di operatore B3, passato dal 66,66% al 76,38%;
- n. 1 istruttore direttivo demografici
- sostituzione parziale altro istruttore direttivo demografici (resp. elettorale, categoria D, sostituito con categoria C, con criticità organizzative in particolare in ambito elettorale);
- n. 1 istruttore amministrativo servizio urbanistica (si è ovviato con mobilità interna, con l'effetto però di avere una unità in meno al servizio stato civile; la mobilità interna è poi confluita al protocollo come da documentazione in atti specifica);
- n. 1 istruttore direttivo SUAP (ovviato con mobilità interna parziale mediante istruttore direttivo Ced);
- n. 1 esecutore squadra operai
- n. 1 istruttore squadra operai

- n. 1 capo necroforo (ovviato con riorganizzazione cimiteriali, in misura parziale, e con destinazione ad attività amministrative di n. 1 categoria protetta neo assunta, con le possibili criticità inerenti); in corso l'affidamento all'esterno di ulteriori segmenti di attività;
- n. 1 istruttore ufficio contratti
- n. 1 esecutore ufficio messi (si è ovviato attraverso rifunzionalizzazione personale interno, sottratto però all'ambito servizi alla persona-cultura);
- non sostituzione assenza di lungo periodo istruttore biblioteca

Si è provveduto/si provvede all'incremento delle seguenti posizioni:

- n. 1 istruttore direttivo tecnico Settore Governo del territorio (quota assunzionale istruttore ufficio contratti).
- n. 1 istruttore amministrativo Ufficio di prossimità-servizi alla persona-personale (in fase di sostituzione: l'unità di personale in questione sarà adibita ad Ufficio di prossimità e servizi alla persona e supporto all'ufficio personale);

La sostituzione del Comandante di polizia locale è avvenuta con adesione a convenzione tra i Comuni di Manta e Lagnasco.

E' stato attuato il convenzionamento del segretario comunale con un altro ente (di poco superiore a 5.000 abitanti).

Il turn over ha interessato dal 2018 n. 119 posizioni (53 in ingresso e 66 in uscita), ivi comprese alcune di particolare apicalità o responsabilità (segretario comunale, coordinatore demografici; coordinatore servizio personale; istruttore direttivo finanziario; comandante polizia locale) con criticità importanti correlate al patrimonio conoscitivo ed esperienziale acquisito, tuttora presenti.

Sono stati disposti o sono in corso di affidamento, integrazioni di affidamenti in appalto di servizi ovvero segmenti di servizi, tra cui in particolare:

- pubblicità-affissioni-varie

- gestione verbali codice della strada

- ulteriori attività verde patrimonio (in ragione dell'estensione dei servizi da gestire)

- manutenzione impianti elettrici (in ragione tra l'altro della non possibilità di sostituzione di unità di personale);

- servizi cimiteriali individuazione sepolture (ambiti vari presso demografici). Quest'ultima opzione è stata introdotta a seguito di incontro tra Amministrazione e servizi demografici, e l'affidamento è intervenuto con determinazione n. 1758 in data 19.10.2023. Con il buon andamento dell'affidamento, si proseguirà nella gestione esterna anche per gli anni successivi; naturalmente ciò non comporta la devoluzione delle funzioni o dei servizi intesa come esternalizzazione, dal momento che trattasi semplicemente di affidamento all'esterno di alcune attività, per accrescimento del volume delle stesse, o per impossibilità sostitutiva, o per destinazione del relativo personale in prevalenza ad attività più operativa (es. nell'ambito del servizio di polizia locale oppure servizi demografici, nel qual caso la quota di ore lavoro del personale già adibito al servizio, viene destinata alle attività dei demografici propriamente istituzionali, stante anche la presenza di pratiche arretrate).

Considerato che è necessario disporre della ricognizione della programmazione, tenendo conto delle novità normative e di contesto e dei dati risultanti dai calcoli in base al nuovo sistema, con aggiornamento e previsione con riferimento al triennio a scorrimento;

Dato atto che, in particolare, è necessario disporre per la sostituzione sia del personale già previsto come tale nel piano approvato, sia del personale che cessi o stia per cessare ulteriormente, dal momento che trattasi di figure non fungibili attraverso riorganizzazione

interna (se non in via provvisoria in attesa delle sostituzioni), oppure attraverso esternalizzazioni o altra modalità, in relazione alla funzionalità almeno minimale degli uffici e servizi; per quanto concerne le mobilità, quanto già indicato in via generale nella deliberazione n. 69 del 10 aprile 2020, si intende aggiornato con quanto specificamente contenuto nella deliberazione di Giunta n. 236/2021, nonché nella deliberazione di Giunta n. 196/2021 e n. 222/2022 per come integrata con deliberazione di Giunta n. 174/2023;

Considerato che la valutazione è di tipo sia quantitativo, correlata cioè a una dotazione minimale sotto la quale non è possibile andare – pena la non funzionalità dei servizi – sia qualitativo, in ordine alla tipologia di profili professionali; in tale contesto, assume anche particolare rilievo la necessità di attuazione di progressioni verticali (c.d. passaggi tra aree, D.L. n. 80/2021), ai fini della valorizzazione di professionalità esistenti, ritenendo assolutamente pertinenti e condivisibili, per questo ente, le considerazioni chiarificatorie contenute nella Circolare del Dipartimento Funzione pubblica – a firma dr. Sisti - DFP-0066005-P-06/10/2021;

L'individuazione di profili ai fini di detti passaggi viene proposta, perciò, tenendo conto della necessità di una declinazione puntuale, rispetto alle esigenze dell'ente.

Va dato atto, inoltre, dell'emanazione delle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con decreto ministeriale e pubblicate sulla Gazzetta ufficiale del 14.9.2022.

Tali linee di indirizzo prevedono dei modelli di rappresentazione dei profili diversi rispetto al passato, con un passaggio dai profili professionali ai "profili di competenza".

Di tale novità, che certamente non vuole essere soltanto nominalistica, bensì improntata al vero "reclutamento" di personale correlato alle mutate esigenze del "pubblico", si terrà pertanto conto nella individuazione dei profili.

Inoltre, si tiene conto delle nuove descrizioni introdotte dal contratto funzioni locali.

Le esigenze di personale sono le seguenti:

TRIENNIO 2023-2024-2025 – annualità 2023-2024 - aggiornamento ulteriore 2023

- Sostituzione delle posizioni lavorative soggette a collocamento a riposo o comunque a cessazione, fatta eccezione per le posizioni per le quali non si sia programmata la sostituzione per problematiche di rispetto tetti di spesa di personale: (da ultimi: istruttore categoria ex C - squadra esterna; collaboratore ex B3 squadra esterna; dirigente servizi alla persona), pur considerando che la sostituzione delle stesse appare necessaria per mantenere il livello dei servizi con modalità adeguate e non emergenziali; in tale contesto, risulterebbe ancora necessaria l'integrazione della dotazione servizi demografici, attraverso un istruttore amministrativo – eventualmente part time - , che andrebbe così a sostituire – pro quota – l'istruttore direttivo cessato nel 2020 e non sostituito;
- Conferma delle progressioni come previste nella deliberazione n. 222/2022 o in essa richiamate, indicate come da svolgere secondo quanto indicato nella deliberazione di giunta n. 108 del 24.5.2023, al momento non ancora attuate, e quindi:
  - o ex categoria D – Ced; ex categoria D – Polizia locale; il tutto previa verifica della condizione di già avvenuto – nel momento della pubblicazione dei bandi – di equivalente numero di assunzioni dall'esterno di corrispondente categoria;
  - o - attuazione previo specifico atto di definizione ambiti operativi e profili, delle progressioni ulteriormente previste nella deliberazione n. 222/2022, per come specificato con il presente provvedimento, e previo atto di indirizzo specifico, subordinatamente al verificarsi della condizione di corrispondenti assunzioni dall'esterno;
  - o - permanere delle ulteriori condizioni di fattibilità indicate nella deliberazione n. 222/2022, nella deliberazione n. 108/2023, nel PIAO e nel presente atto (in particolare: rispetto dei limiti assunzionali ex DM 17.3.2020 e art. 1 comma 557 e 557 quater legge 296/2006); non attuazione o attuazione parziale delle progressioni in caso di necessità di budget assunzionale per l'attuazione delle assunzioni dall'esterno; ulteriori limitazioni finanziarie; altre circostanze di pubblico interesse ivi richiamate o che sopravvengano;

- - utilizzo parziale o totale del budget assunzionale specifico contrattualmente previsto (0,55% monte salari 2018) per ulteriori progressioni verticali da definire, ovvero in sostituzione di budget assunzionali ordinari, compatibilmente con le interpretazioni normative al riguardo (si registra uno scostamento tra le interpretazioni passate della Corte costituzionale, rispetto a recenti orientamenti operativi);
- Le progressioni confermate ancora non attuate risultano pertanto:
  - progressione in ex categoria C in ambito da definire (già prevista nella deliberazione n. 196/2022);
  - Progressione dalla categoria C alla categoria D, nell'ambito del settore amministrativo di staff, Ced, in relazione alla straordinaria accelerazione degli obblighi e opportunità in ambito di transizione digitale (tenuto conto dei fondi PNRR), e stante la particolare carenza dell'ente dal punto di vista dotazionale (un solo operatore a tempo pieno, un operatore condiviso con altro settore, supporto tecnico esterno), e considerata la necessità di disporre di figura a particolare specializzazione tecnica informatica per l'attuazione di quanto previsto;
  - Progressione dalla categoria C alla categoria D, nell'ambito polizia locale, in relazione alla necessità di strutturazione maggiormente organizzata di attività specialistiche e/o di coordinamento e controllo, in relazione anche alla esistenza di turni di lavoro;
  - Progressione dalla categoria C alla categoria D, in ambito da definire, a supporto anche di più servizi.

Eventuali ulteriori progressioni verticali potrebbero essere funzionali in relazione a: organizzazione dei settori, uffici e servizi; turn over relativo, e si disporrà tempo per tempo, anche in relazione al fatto che attualmente risulta esaurita (con le progressioni sopra indicate

come già attivate o di cui è prescritta l'attivazione) la corrispondenza di equivalente di pari numero di assunzioni dall'esterno (vedasi prospetto redatto dall'ufficio personale).

Si tratta di progressioni verticali che verrebbero attuate anche considerando il "regime transitorio", ove occorra e per quanto fattibile, previsto nel CCNL 16.11.2022, vale a dire derogatorio, che consente la progressione nei confronti di soggetti che non dispongono del titolo di studio previsto ordinariamente dall'esterno.

Occorre però verificare tempo per tempo la compatibilità di tali misure assunzionali/di valorizzazione del personale interno, con i limiti in ambito di spesa di personale, sia per quanto concerne il DM 17.3.2020, sia per quanto concerne il limite di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 e s.m.i.

Dall'analisi di questi due prospetti si rileva infatti rispettivamente che:

- La presenza nella soglia di virtuosità è al limite; ciò è determinato dal fatto che purtroppo la normativa non esclude dal limite i rinnovi contrattuali per cui, pur riducendo, come avvenuto e sta avvenendo in questo ente, anno per anno la dotazione di personale, l'asticella del limite si incrementa per effetto dei rinnovi contrattuali, determinando una situazione paradossale;
- Il margine per incremento spesa di personale ai sensi del comma 557 è invece notevole, pur a fronte della riqualificazione di un numero consistente di posizioni (passaggi da B a C, e da C a D), grazie a una politica di riduzione di spesa di personale per assunzioni non effettuate;

Tale situazione però è critica, perché a partire dal 2011-2013 la riduzione della consistenza complessiva di personale è stata notevole (n. 118 unità al 31.12.2011, n. 102 unità nel 2024 previste), ponendo a rischio la funzionalità dei servizi; ed è stata determinata dalle limitazioni di spesa e dai vincoli di bilancio.

Le figure di cui sopra (ad eccezione delle figure ancora indicate come “da definire”, per le quali occorreranno ulteriori atti definitivi), vengono così descritte e correlate al contesto programmatico:

- n. 1 figura “area dei funzionari e della elevata qualificazione”: specialista dell’area della vigilanza:
  - o attinenza a “processo caratterizzante” l’Amministrazione (punto 3 linee guida): processi legati all’esercizio di controlli, ispezioni e sanzioni; attinenza a “processo di supporto”: supporto alla governance;
  - o sotto processo: supporto alla governance, attività di controllo, ispezione e sanzione (ordine pubblico, attività di competenza della Polizia locale);
  - o dimensione orizzontale: ruolo gestionale e di coordinamento (alta capacità tecnica, affidabilità, collaborazione e capacità di coordinamento e supervisione del lavoro di altri, alta autonomia esercitata anche per attività non di routine e gestione diretta di processi complessi);
  - o riconducibilità alle specifiche professionali nuovo ordinamento funzioni locali: vedasi declaratoria preintesa sottoscritta il 4.8.2022 per l’area dei funzionari e della elevata qualificazione, con riferimento alle capacità tecniche e capacità comportamentali, con particolare riferimento a: proporre innovazioni di processo nonché di soluzione tecnica; capacità di definire le priorità ed operare per obiettivi;
  - o conoscenze: organizzazione interna, procedure e sistemi gestionali dell’ente; software, apparecchiature inerenti polizia locale; conoscenza specialistica ambito polizia locale con particolare riferimento ad ambiti ritenuti particolarmente significativi dal Comandante, notifiche, gestione gare e acquisti inerenti;

- la persona dovrà comunque espletare ogni altra incombenza ed attività in ambito Polizia locale inerente i settori di assegnazione e/o i settori per cui sia chiamato ad operare, anche a supporto (esempio per notifiche, ecc.);
- fattori condizionanti ai fini della progressione: sussistenza requisiti stabiliti dall'ordinamento professionale; entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale; assunzione dall'esterno di soggetto medesima categoria (concorso o scorrimento graduatoria); disponibilità finanziaria entro i limiti contrattuali (le progressioni verticali effettuate con procedura transitoria sono finanziate esclusivamente con le risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234/2021, e cioè in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018, salvo novità normative/interpretative);
- requisiti caratterizzanti per l'accesso (circolare Dipartimento funzione pubblica DFP – 0066005-P-06/10/2021; ponderazione altri titoli e qualificazioni da disporre con specifico atto previa relazioni sindacali ove occorrenti;

Si ritiene funzionale e prodromico alla progressione verticale, la ottimizzazione della messa a regime del nuovo orario, con risoluzione di eventuali criticità, con modalità il più possibile automatiche di copertura dei servizi.

- n. 1 figura “area dei funzionari e della elevata qualificazione”: specialista informatico:
  - attinenza a “processo caratterizzante” l'Amministrazione (punto 3 linee guida): mission relativa alla transizione digitale; attinenza a “processo di supporto”: supporto alla governance; gestione risorse tecnologiche;
  - sotto processo: sistemi informatici, transizione digitale, innovazione tecnologica, supporto governance attraverso iniziative “smart”;
  - dimensione orizzontale: ruolo gestionale e di coordinamento (alta capacità tecnica, affidabilità, collaborazione e capacità di coordinamento e supervisione

del lavoro di altri – es. soggetti esterni -, alta autonomia esercitata anche per attività non di routine e gestione diretta di processi complessi);

- riconducibilità alle specifiche professionali nuovo ordinamento funzioni locali: vedasi declaratoria preintesa sottoscritta il 4.8.2022 per l'area dei funzionari e della elevata qualificazione, con riferimento alle capacità tecniche e capacità comportamentali, con particolare riferimento a: proporre innovazioni di processo nonché di soluzione tecnica; capacità di definire le priorità ed operare per obiettivi;
- conoscenze: organizzazione interna, procedure e sistemi gestionali dell'ente; ambito informatico e digitale; ambito tutela dati personali; conoscenza specialistica normativa di settore, gestione gare/acquisti in staff con altri settori/servizi;
- la persona dovrà comunque espletare ogni altra incombenza ed attività in ambito informatico-amministrativo inerente i settori di assegnazione e/o i settori per cui sia chiamato ad operare, anche a supporto, compresa la redazione della pianificazione digitale e informatica, la gestione tecnico operativa dei finanziamenti e rendicontazione tecnica, l'assistenza informatica;
- fattori condizionanti ai fini della progressione: sussistenza requisiti stabiliti dall'ordinamento professionale; entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale; assunzione dall'esterno di soggetto medesima categoria (concorso o scorrimento graduatoria); disponibilità finanziaria entro i limiti contrattuali (le progressioni verticali effettuate con procedura transitoria sono finanziate esclusivamente con le risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234/2021, e cioè in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018, salvo novità normative/interpretative);
- requisiti caratterizzanti per l'accesso (circolare Dipartimento funzione pubblica DFP – 0066005-P-06/10/2021): esperienza almeno triennale in gestione di sistemi

informatici; ponderazione altri titoli e qualificazioni da disporre con specifico atto previa relazioni sindacali ove occorrenti;

- n. 1 figura di specialista di supporto pluriservizi - area dei funzionari - (figura prevista nella deliberazione n. 222/2022), con profilo, competenze da definire successivamente, anche in relazione alla necessità del verificarsi della condizione di accesso di corrispondente figura dall'esterno (al momento è esaurita la corrispondenza di equivalente numero di posti con accesso dall'esterno)
- n. 1 figura di istruttore – area istruttori – con profilo e destinazione da definire (figura prevista nella deliberazione n. 222/2022);

Tutte le progressioni di cui sopra, sono subordinate al ricorrere della condizione di compiuta ed efficace assunzione dall'esterno a copertura di equivalente numero di posti (al momento parziale, non ancora operativa) salve eccezioni normative/contrattuali; nel caso si appalesi la non possibilità di copertura dall'esterno (concorsi o scorrimento di graduatorie, non rilevano le mobilità) in tempistiche congrue, con l'Amministrazione si valuteranno eventualmente opzioni di priorità, in modo da disporre attuazione parziale, ovvero non si procederà all'attuazione, con la possibilità di integrazione ulteriore di quanto sopra quantificato, purchè in coerenza con le previsioni di bilancio (non ancora operativa, parzialmente); si richiama quanto detto sopra, in merito alla condizione delle assunzioni dall'esterno, e modalità operative conseguenti;

La correlazione alle assunzioni "dall'esterno" è riferita alle diverse assunzioni nell'ambito programmatico di cui a deliberazione 196/2021, 122/2022 e successive e scorrimento, come si può rilevare dal prospetto "spesa ai sensi comma 557 e programmazione assunzioni", purchè attuate ed efficaci;

Già con la deliberazione di Giunta n. 196/2021, in attesa di diversi chiarimenti, si adottava il principio declinato con la sentenza n. 90/2012 della Corte costituzionale, compensando i profili professionali all'interno della medesima categoria, al fine di evitare l'accesso dall'esterno soltanto per le categorie inferiori (vedasi altresì articolo in *Personale news*, "progressioni verticali e verifica del 50% dell'accesso dall'esterno", di L. Marinoni, n. 22 del 30.11.2021); sono ora intervenuti i chiarimenti con Circolare Funzione pubblica inviata al Comune di Partinico n. 39853, proprio in tali termini;

Ove non risulti possibile l'attivazione nell'esercizio di previsione, si procede a scorrimento.

In merito alle progressioni previste per personale non in possesso di titolo di studio prescritto per accesso dall'esterno, si rammenta infatti che l'art. 3 comma 1 del decreto legge sul «reclutamento» (Dl 80/2021), convertito con la legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che "in sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno." In nuovo contratto enti locali contiene esplicita previsione, sia pure con limiti finanziari e temporali molto stringenti.

Si richiama al riguardo la deliberazione di Giunta n. 108 in data 24.5.2023 per come integrata con la deliberazione approvativa della presente.

In tale contesto, è pertanto indispensabile – pur disponendo potenzialmente di diverse possibilità di passaggi fra categorie, in relazione alle diverse assunzioni in corso dall'esterno, tener conto di tale eventualità, non "consumando" oltre misura le "quote dall'esterno", in modo da assicurare la potenziale fattibilità delle iniziative in tal senso (progressioni – soggetti non in possesso del titolo dall'esterno).

In tutti i casi previsti, l'indicazione del settore o servizio di attuazione è comunque non tassativo, potendo comunque variare d'intesa con l'Amministrazione; l'attuazione è

comunque subordinata al ricorrere in sede ricognitiva delle condizioni previste dalla normativa per le progressioni, e in particolare dei titoli, condizioni, caratteristiche soggettive, esperienziali, di performance, di comprovabile impegno, capacità, in capo ai potenziali beneficiari; nonché del numero prescritto e corrispondente, per ciascuna categoria, di assunzioni dall'esterno, ove normativamente richiesto; le progressioni, per come declinate nelle recenti modifiche normative, non devono più costituire un modo per "far avanzare il personale", ma un modo per "valorizzare" le professionalità, le attività già svolte, il percorso di crescita formativo e lavorativo delle persone stesse;

Dato atto che l'Ufficio personale, unitamente al servizio finanziario, provvede alla elaborazione dei conteggi relativi alle varie soglie della spesa di personale, conteggi differenziati in relazione delle finalità e delle disposizioni (spazi assunzionali; spesa di personale; spesa a tempo determinato);

Dato atto che da tali conteggi deriva una ipotesi tecnico finanziaria sulla base delle assunzioni necessarie, in via ovviamente previsionale, di fatto, la nuova normativa trasforma una programmazione di tipo triennale, in una programmazione di tipo annuale; le previsioni vanno intese come tali, per gli elementi di criticità sopra detti; il tutto va temperato con l'esigenza di minima funzionalità dell'ente e della circostanza che le mancate sostituzioni delle figure essenziali determinano danni certi e gravi per l'ente, il personale, l'utenza;

Dato altresì atto che la presente programmazione costituisce il fabbisogno di minima per assicurare la funzionalità dell'ente. La concreta attuazione va correlata e verificata alla luce dei parametri e limiti finanziari e normativi. Al momento dell'approvazione del rendiconto e della rideterminazione dei nuovi limiti, si attuerà una verifica generale.

Dato atto, come accennato, della circostanza che questo Ente rientra nei soggetti attuatori di processi di fusione tra Comuni, per cui rileva altresì – in quanto non disapplicata e non riferita al "turn over", bensì a valori di spesa – la specifica normativa di cui all'articolo

450, lettera a, della legge n. 190/2014 (limite costituito dalla somma della media di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione, e dal limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente);

Dato atto che l'articolo 57, comma 3-septies, del dl 104/2020, convertito in legge 126/2020, introduce una parziale eccezione all'obbligo di computare, per il rapporto spesa/entrate imposto dall'articolo 33, comma 2, del dl 34/2019, integralmente tutta la spesa di personale e tutte le entrate correnti, come definite dall'articolo 2 del dm 17.3.2020, stabilendo che dal 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni effettuate finanziate da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni, non si computano ai fini dei valori soglia, così come vi è un computo pro quota per la spesa del segretario in caso di sede convenzionata (D.M. 21.12.2020);

Dato atto dell'incontro tra Sindaco, Segretario Generale, Dirigenti e le Posizioni organizzative gestionali in data 29.10.2020, in cui è stato approfondito il contesto relativo al nuovo assetto assunzionale, significando le oggettive difficoltà, nel quadro normativo novellato, anche per la sola sostituzione del personale, che non può più essere data per scontata, in relazione ai parametri di riferimento;

Evidenziato altresì che l'art. 3 del D.L. n. 80/2021 ha particolarmente innovato in merito alle c.d. progressioni di carriera, integrando l'art. 52, comma 1 bis, del d. lgs. n. 165/2001, per cui si è provveduto ad aggiornare, ipotesi operativa come desumibile da allegato, significando che le assunzioni "dall'esterno" risultano in gran parte già effettuate o in via di definizione, per cui si procederà all'attuazione delle progressioni di carriera, subordinatamente all'aggiornamento della disciplina;

Dato atto che il D.L. n. 80/2021, ha previsto l'adozione del PIAO – piano integrato di attività e organizzazione, la compilazione della cui sezione riferita alla strategia di gestione del capitale umano, assolve agli adempimenti di cui all'articolo 6 ter, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001; quanto contenuto nel presente documento – con opportuni adattamenti richiesti

dalle finalità specifiche ulteriori del PIAO – sarà pertanto trasfuso nel medesimo, e già fin d'ora si attribuisce valenza ai fini della sezione di cui sopra, del relativo contenuto;

Dato atto che è indispensabile – al fine di evitare possibili danni certi e gravi all'ente che deriverebbero dalla mancata sostituzione di figure "chiave" e per attività neppure esternalizzabili – che la disponibilità finanziaria sia, tempo per tempo, resa coerente con il quadro assunzionale indicato nella relazione tecnica, oltre che con quello indicato nella deliberazione n. 69 del 10.4.2020 e n. 236 del 16.12.2021, per quanto in questa proposta non riprodotto, utilizzando ove occorra le facoltà assunzionali derivanti dall'applicazione della normativa speciale prevista per gli enti sottoposti a fusione, nei quali rientra Saluzzo (col Municipio di Castellar: al momento non praticabile, considerato che tale tetto di spesa è inferiore alla spesa attualmente sostenuta).

Quanto sopra, tenuto conto dell'importante pronuncia della Corte dei Conti Sicilia (131/2020/PAR), per la quale "La circostanza che il comune esibisca un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, secondo le definizioni recate dall'art. 2 del decreto attuativo, superiore a quello del valore-soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo decreto, **non preclude**, di per sé, all'ente in questione, **l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato** ..., ma gli impone di attuare un "percorso di graduale riduzione annuale" in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti". E più avanti ancora: "In conclusione, gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (...) c.d. "non virtuosi" **non sono**, per ciò solo, **privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato**, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere".

E' stato rilevato che "se un divieto di assunzione non esiste per gli enti messi peggio, va da sé che non può esistere per gli enti delle altre due fasce inferiori".

Tali esigenze di provvista finanziaria possono riguardare o riguardano in particolare:

- le assunzioni flessibili (l'attuale previsione è tarata sui rapporti in atto, ma le note criticità esistenti in taluni settori e la continuità dei servizi ovvero l'esigenza di raggiungimento di obiettivi o attuazione di investimenti con risorse sovracomunali, possono comportare l'improvvisa esigenza di personale avventizio: di rilievo: i servizi demografici, il servizio di polizia;
- la piena sostituzione senza soluzione di continuità del personale che cessa dal servizio, con le eccezioni indicate nel contesto della presente.

Quanto sopra, tenuto conto dell'importante pronuncia della Corte dei Conti Sicilia (131/2020/PAR), per la quale "La circostanza che il comune esibisca un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, secondo le definizioni recate dall'art. 2 del decreto attuativo, superiore a quello del valore-soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo decreto, **non preclude**, di per sé, all'ente in questione, **l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato** (come sembra, invece, paventare il comune richiedente), ma gli impone di attuare un "percorso di graduale riduzione annuale" in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti". E più avanti ancora: "In conclusione, gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (...) c.d. "non virtuosi" **non sono**, per ciò solo, **privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato**, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere".

E' stato rilevato che "se un divieto di assunzione non esiste per gli enti messi peggio, va da sé che non può esistere per gli enti delle altre due fasce inferiori".

E in effetti si rileva purtroppo, di fatto, una graduale riduzione della consistenza di personale, da ultimo mediante la sostanziale riorganizzazione della macrostruttura, che vede a decorrere dal 7.12.2020, come più sopra evidenziato.

Dato atto di alcune considerazioni ulteriori:

Il Comune di Saluzzo ha attuato, con decorrenza degli effetti al 1.1.2019, la fusione per incorporazione con il Comune di Castellar.

Nella Delibera n. 356 del 24 settembre 2019 della Corte dei conti Lombardia, un Sindaco ha chiesto quale sia il parametro di riferimento per la spesa del personale per il proprio Comune nato per fusione di 2 Comuni preesistenti, una volta esaurito il periodo di *favor* a loro attribuito dalla legge. La Sezione osserva che, ai fini della spesa del personale agli Enti nati per fusione, è riconosciuto, per i primi 5 anni, la non applicabilità dei vincoli relativi alle assunzioni, fermo restando però il “*divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio*” (art. 1, comma 450, della Legge n. 190/2014, come modificato dall’art. 21, comma 2 bis, del D.L. n. 50/17, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2017 ed in vigore dal 24 giugno 2017) e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente (cfr. Corte Conti Piemonte, 1/2018/Par); quindi, secondo la Sezione, il regime di *favor* attribuisce uno *status* temporaneo per i Comuni nati per fusione, cioè per un periodo definito. La Sezione inoltre precisa che il trattamento di favore riservato dal Legislatore nazionale all’incentivazione della fusione tra Comuni è dovuto al fatto che la fusione *ex se* dovrebbe determinare, una volta che il nuovo Ente sia a regime, diminuzioni di spesa e più efficaci valorizzazioni ed impiego di risorse umane e finanziarie rispetto alla situazione antecedente alla fusione.

Il comma 229 dell’art. 1 della legge n. 208/2015, prevede che “decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad

assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.”

Tutta tale normativa in questione non è stata disapplicata dalla disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. 34/2019; trattasi di normativa speciale di particolare *favor* per gli enti che hanno attuato la fusione, come riconosciuto dalla Corte dei conti e sopra richiamato. In particolare, tale normativa non fa riferimento al concetto di turn over, bensì a consistenze di spesa.

Peraltro, a prescindere dalla normativa in questione, è da ritenersi che sarebbe irragionevole intendere le disposizioni del decreto attuativo dell'art. 33 del D.L. 34, nel senso di un blocco alle assunzioni costituenti mere sostituzioni di personale cessato. Se infatti il senso della norma è quello di favorire la crescita della dotazione di personale (come espressamente motivato nell'incipit della norma stessa), vi osta una interpretazione che impedisca il turn over di personale la cui spesa è stata già calcolata proprio per la determinazione degli indicatori. L'interpretazione andrebbe riferita all'assunzione di *ulteriore* personale.

Per quanto riguarda la mobilità, sarebbe da intendersi pienamente neutrale la sostituzione di personale con tale modalità (costituente mera cessione di contratto di lavoro). Infatti, richiamando, tra le varie pronunce, Corte Conti Veneto n. 162/2019, si rileva che l'articolo 1 della legge 30 dicembre 2004 n. 311 dispone al comma 2 bis : “Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui

prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria"; al comma 47, "In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità". Dal combinato disposto dei commi 2 bis e 47, sopra citati, discende che la norma si applica alle procedure di mobilità tra enti, entrambi sottoposti a vincoli assunzionali, anche quando il regime limitativo, rispetto agli enti coinvolti, risulti essere differenziato (cfr., in senso riepilogativo, il parere SRC Lombardia n. 115/2011). La richiesta "condizione di neutralità", rappresenta l'effetto, in termini finanziari della natura giuridica riconosciuta alla mobilità, di modifica soggettiva del rapporto, ovvero cessione di contratto. Sulle tematiche che ne derivano si richiamano i principi interpretativi espressi dal giudice contabile, in particolare: -per gli enti locali non sottoposti al patto di stabilità interno: «[...]nei confronti dei quali operano i vincoli in materia di assunzione previsti dall'articolo 1, comma 562 della legge n. 296 del 2006, le cessioni per mobilità volontaria possono essere considerate come equiparabili a quelle intervenute per collocamento a riposo nella sola ipotesi in cui l'ente ricevente non sia a sua volta sottoposto a vincoli assunzionali" (cfr. SS.RR. in sede di controllo Deliberazione n. 53/2010)»; -per l'ente sottoposto a limitazioni, che dia l'assenso al trasferimento di un proprio dipendente, presso amministrazioni, non soggette a vincoli assunzionali: «per l'ente ricevente la mobilità in entrata si configura a tutti gli effetti come ingresso di una nuova unità di personale, risultato che potrebbe essere alternativamente ottenuto attraverso il ricorso alle normali procedure di reclutamento, non ponendosi il problema dell'imputazione del trasferimento ad un non previsto contingente di nuove assunzioni. In tale ipotesi non osterebbe alla neutralità finanziaria dell'operazione

considerare la cessione per mobilità come utile ai fini del calcolo delle nuove assunzioni consentite all'ente di provenienza del dipendente [...]» (cfr. SS.RR. in sede di controllo Deliberazione n. 59/2010)”; -sulla necessaria neutralità dell'operazione «[...]né la normativa sulla mobilità disciplinata dal d. lgs. n. 165 del 2001, né la disciplina sulla finanza pubblica che ha introdotto particolari limitazioni alla spesa di personale hanno limitato la possibilità di ricorrere a mobilità all'interno di categorie di enti che debbono applicare le stesse regole di finanza pubblica. La mobilità può essere attuata anche fra enti che debbono rispondere a limiti differenziati purché a conclusione dell'operazione non vi sia stata alcuna variazione nella consistenza numerica e nell'ammontare della spesa di personale, fatte salve le specifiche possibilità di incremento accordate dalla disciplina di settore a ciascun ente[...]» (cfr. Sezione Controllo Lombardia deliberazione n.521/2010/PAR); -sul valore finanziario della mobilità [...] la mobilità di personale in uscita, comporta che, a seguito del trasferimento, il rapporto di lavoro prosegue con un altro datore di lavoro per cui l'amministrazione cedente può solo beneficiare, in termini di risparmio di spesa, dell'avvenuta cessazione del contratto [...], spesa che rimane inalterata in termini globali nell'ambito dell'intero settore pubblico [...] corrisponde ad un principio di carattere generale che per effettiva cessazione debba intendersi il collocamento di un soggetto al di fuori del circuito di lavoro, con conseguente venire meno della remunerazione, caratteristica che non si attaglia al fenomeno della mobilità”(cfr. Sezione delle Autonomie deliberazione n. 21 del 9 novembre 2009). In senso coerente, si è espresso anche il vertice amministrativo, con parere reso il 19 marzo 2010 dal Dipartimento della Funzione Pubblica U.P.P.A. Ufficio Personale delle Pubbliche Amministrazioni della Presidenza del Consiglio dei ministri: “[...] La mobilità non è neutrale e va considerata come un'assunzione quando l'amministrazione cedente non è sottoposta a vincoli assunzionali ed invece lo è l'amministrazione ricevente. In tal caso, infatti, considerare la mobilità come assunzione garantisce il governo dei livelli occupazionali, e quindi della spesa pubblica, evitando che le amministrazioni senza limiti sulle assunzioni operino da serbatoio da cui attingere nuovo personale da parte delle altre amministrazioni con limitazione”.

Tuttavia le interpretazioni correnti in merito al nuovo assetto introdotto dal D.L. 34, e decreto attuativo, hanno chiaramente evidenziato come il sistema attuale sia correlato a entità di spesa, e non al turn over come precedentemente inteso, a prescindere che la provvista di personale avvenga per concorso o mobilità.

Si ritiene pertanto che in via prudenziale ci si attenga al quadro di fattibilità derivante dall'applicazione così come interpretata, semmai utilizzando la deroga prevista per gli enti risultanti da fusione, laddove dovesse risultare più conveniente.

Dato atto che il ricorso alla specifica disciplina per gli enti assoggettati a fusione (tra i quali rientra Saluzzo, dal 1.1.2019 comprendente anche la comunità di Castellar), come da specifica normativa di cui all'articolo 450, lettera a, della legge n. 190/2014 (limite costituito dalla somma della media di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione, e dal limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente), viene previsto in via residuale, ma allo stato non appare conveniente, considerato che in base alle proiezioni, è un limite inferiore alla prevista consistenza di spesa di personale; a tale fine, il bilancio di previsione in sede di approvazione conterrà stanziamenti per le assunzioni coerenti con i conteggi derivanti dal D.M., e tenuto conto delle assunzioni e cessazioni per come risultanti effettuate, o programmate, al momento dell'approvazione dello schema del bilancio, secondo ragionevoli tempistiche di fattibilità; quanto indicato in programmazione, come evidenziato in occasione dell'incontro tra Amministrazione, Dirigente finanziario e segretario generale del 25.11.2021, tiene conto di prospettive di sostenibilità pluriennale anche in relazione alla variabilità delle entrate derivanti dal c.d. "incentivo fusione"; tuttavia si evidenzia che in caso di prevista eccedenza rispetto ai parametri del DM, ma nel rispetto dei parametri generali del comma 557, potrà farsi ricorso alle norme speciali per gli enti sottoposti a fusione, laddove tale tetto di spesa fosse più favorevole; valutazioni ulteriori potranno essere disposte in merito all'utilizzo di c.d. resti assunzionali ancora disponibili, in coerenza con quanto

espresso dalla nota MEF n. 12454 del 15.1.2021, inviata al Comune di Roma, con la quale si evidenzia la non possibilità di eccedenza del valore soglia di riferimento;

Dato atto che il volume di spesa di personale considerato, rientra ampiamente nei parametri della media 2011-2013 (c.d. tetto comma 557), attualizzato con l'inserimento dell'infra limite riferito alla comunità di Castellar, quale effetto anche della consistente riduzione di personale degli ultimi anni, necessitata dai parametri finanziari derivanti proprio dal D.M. (il Comune, nel primo anno di applicazione, era inserito nella c.d. fascia intermedia);

Ciò premesso, si evidenzia come segue la ricognizione delle figure, fattispecie e casistiche per le quali è necessario proseguire/procedere nella provvista/sostituzione, tenendo conto delle novità intervenute dopo l'ultimo aggiornamento; intendendo quanto segue come descrizione delle fattispecie a scopo illustrativo, ma rinviando ai prospetti tecnico finanziari per l'ambito contabile, e ferma restando – comunque – la necessità di sostituzione delle altre figure i cui posti si renderanno vacanti o che si sono resi vacanti, laddove esse siano indispensabili e i cui profili siano funzionali alle esigenze come innovate dalle recenti disposizioni in materia di transizione digitale, energetica ed ambientale, ovvero i cui profili siano indispensabili ai fini dello svolgimento di funzioni essenziali, anche per conto dello Stato:

- Completamento procedure assuntive in corso;
- Mantenimento convenzionamento della segreteria comunale con la Città di Cavallermaggiore, compatibilmente con la fattibilità operativa, tempo per tempo. In relazione alla gestione inerente l'attività da parte del segretario, si rinvia alla nota prodotta dal segretario ai Sindaci di Saluzzo e Cavallermaggiore, protocollo numero 39891 del 21.10.22 (Saluzzo);
- sostituzione di agente polizia locale categoria "istruttori" per cessazione: copertura mediante cessione di contratto di lavoro da altro ente ovvero utilizzo graduatorie di terzi ovvero altra modalità (es. mobilità), in relazione a ipotesi di fattibilità;

- per la non sostituzione collaboratore ufficio affissioni, e l'assunzione invece di ulteriore operatore di vigilanza presso il Corpo di polizia locale, si richiama la deliberazione di Giunta n. 174 in data 27.9.2023 che si richiama integralmente;
- assunzione istruttore amministrativo presso settore demografico – eventualmente a tempo parziale -, in sostituzione istruttore direttivo cessato nel 2020 e finora non sostituito (in relazione alle disponibilità di bilancio e proiezione parametri DM, con verifiche preventive da svolgersi durante l'esercizio 2024, in relazione alla circostanza che l'ente si trova al limite della soglia di appartenenza ai fini del DM stesso);
- Sostituzione funzionario ex istruttore direttivo categoria D presso Settore Governo del territorio (cessato da 1.12.2023), attraverso funzionario tecnico, il quale potrà anche svolgere funzioni di supporto ad altri settori in ambito affidamento appalti, tenuto conto che una delle figure in dotazione al settore risulta – dal punto di vista della quota assunzionale – coperta dalla disponibilità a suo tempo ottenuta per non sostituzione di figura adibita ad affidamenti e appalti, a livello trasversale di ente, che era inserita in altro settore, e considerato che l'ente risulta ufficialmente qualificato per gli affidamenti, secondo le nuove disposizioni del d. lgs. n. 36/2023; tale attività di supporto sarà condizionata dall'effettiva fattibilità operativa presso il Settore Governo del territorio e relative esigenze, fermo restando per ogni eventualità integrativa od occorrenza, il ricorso all'affidamento all'esterno di funzioni di supporto, ai sensi dell'art. 15 comma 6 del d. lgs. N. 36/2023 (incarichi di assistenza al rup);
- Sostituzione istruttore area "istruttori" ex C - categorie protette, adibita ad ufficio prossimità-servizi sociali scolastici-personale; data la stabilità della figura (assunzione in corso tramite CFL, con previsione di trasformazione a tempo indeterminato), il supporto a ufficio personale sarà strutturato in modo articolato e continuativo, in considerazione delle particolari esigenze dell'ufficio che, in relazione alle dimensioni e caratteristiche della struttura dell'ente, dovrebbe disporre di quattro figure stabilmente assegnate; in relazione a tale figura, sia a figure che dovessero essere ulteriormente sostituite, oggetto di quota d'obbligo, verrà disposta valutazione caso per caso, in esito alla idoneità lavorativa, circa la

fattibilità operativa d'impiego nel servizio/ufficio oggetto di sostituzione, con possibilità di rimodulazione tra uffici/servizi/settori in caso di criticità (mobilità interna, riorganizzazione, ecc.); con recente computo in quota categorie protette di lavoratore dipendente acquisente tale status in corso di servizio, al momento verrebbe meno (cfr. conferma conteggi ufficio personale mail del 29.12.2023) l'esigenza di sostituzione con lavoratore con tali caratteristiche; questo ha consentito l'avvio di sostituzione mediante personale con contratto di formazione e lavoro;

- Non sostituzione istruttore categoria C servizi tecnici in collocamento a riposo (si era provveduto mediante progressione da B a C a creare le condizioni per disporre di soggetto coordinatore);

- Non sostituzione, al momento, del dirigente servizi alla persona;

- Valutazione da parte dell'Amministrazione, circa: attribuzione al segretario comunale, con durata a termine, delle funzioni già in essere in capo al Dirigente servizi alla persona, cessato, attribuzione – a tempo determinato - al segretario generale delle attribuzioni relative ai servizi demografici; conferma, di conseguenza, mantenimento posizioni organizzative in ambito servizi amministrativi di staff e servizi socio educativi e posizione organizzativa in ambito servizio personale amministrativi vari (finanziamento accessorio mediante rimodulazione fondo cessazione dirigente servizi alla persona) – a tempo determinato; presa d'atto prosecuzione posizione organizzativa ambito legale – avvocatura; prosecuzione posizione organizzativa servizi di staff con finanziamento fondi europei per quanto possibile, ove risulti da ricognizione; in alternativa attivazione posizione organizzativa finanziata sempre nell'ambito della predetta riorganizzazione a seguito non sostituzione figura dirigenziale servizi alla persona;

- Previsione provvista tempo determinato/in somministrazione in relazione alle esigenze sostitutive o emergenziali di punte di attività; in particolare, il fabbisogno è particolare con riferimento alla funzionalità dei servizi demografici stato civile (particolarmente in ambito elettorale, stante assenza di personale con diritto alla conservazione del posto); servizi tecnici

(interessati da cessazioni); servizio personale; a cui potranno aggiungersi ulteriori necessità in relazione a necessità essenzialmente nell'ambito e/o in attesa delle sostituzioni del personale in altri uffici/servizi; allo scopo di evitare situazioni di precariato, fatte salve le somministrazioni di lavoro per motivate esigenze, prevarrà la formula del contratto di formazione e lavoro, preordinato laddove possibile alla trasformazione a tempo indeterminato;

- Possibilità di provvista di personale a tempo determinato o di collaborazioni, particolari specializzazioni, secondo le specifiche previsioni introdotte e in via di modulazione, legate agli investimenti e bandi PNRR e altri fondi, in settori diversi;
- Possibilità di ricorso, in caso di provvista di dirigenti ovvero alte specializzazioni, del ricorso all'art. 110 TUEL;
- possibilità di ricorso a supporti a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/04; tale possibilità è ora stata estesa fino ai Comuni con popolazione inferiore ai 25.000 abitanti;
- provvista di spesa per tirocini formativi, LPU ed assimilati, servizio civile per quanto di competenza dell'ente;
- progressioni verticali di carriera secondo quanto più in dettaglio specificato nei prospetti allegati, e come sopra indicato.

E' fatta salva inoltre l'assunzione per copertura quote d'obbligo categorie protette art. 1 e art. 18 della Legge 68/1999 (categorie protette) in relazione alle future esigenze sostitutive.

Si propone, inoltre, di prevedere come opzione d'intesa con i dirigenti, la possibile c.d. rimodulazione delle categorie, in sede assuntiva, previa verifica disponibilità finanziaria e rispetto dei parametri per le assunzioni: ovvero, ad esempio, in caso di cessazione di personale di categoria ex C, la valutazione della sostituzione attraverso personale di categoria

ex D (e viceversa), esplicitando ovviamente nella determina di avvio della procedura le ragioni della rimodulazione, così come anche l'assunzione di personale part time invece di personale a tempo pieno, ove la disponibilità di risorse nel contesto assunzionale (sia finanziarie, sia – effettivamente – di persone di cui sia possibile l'assunzione).

Tale iniziativa può essere assai funzionale in relazione al mutevole evolversi delle necessità gestionali, tecniche, amministrative.

Sono fatti salvi inoltre i passaggi da tempo parziale a tempo pieno nel rispetto della normativa vigente (in particolare, degli obblighi di accoglimento delle istanze, per il personale già a tempo pieno). Ciò potrà comportare rimodulazioni "al ribasso" dell'attuazione di previsioni del fabbisogno di personale, al fine di assicurare il rispetto dei parametri di spesa.

Dovranno inoltre essere disposte le ulteriori sostituzioni che si renderanno necessarie, nel rispetto dei parametri finanziari, d'intesa tra settori e Amministrazione, intendendo il fabbisogno di personale approvato e aggiornato secondo l'attuale consistenza finanziaria come consistenza minima al di sotto della quale non risulta possibile assicurare la funzionalità dell'ente.

Si ritiene necessario, nell'ambito dell'aggiornamento del fabbisogno di personale, disporre quanto segue:

- l'attuazione del piano assunzionale/fabbisogno di personale, per come risultante da quanto sopra e dalla ipotesi di sostenibilità finanziaria comma 557 art. 1 legge 296/2006 e rispetto parametrico derivante dal D.M. 17 marzo 2020 e, per quanto possa occorrere, applicazione della normativa speciale per enti sottoposti a fusione

ex art. 1, comma 450 lett. A della legge n. 190/2014 con relativi limiti (somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e rispetto limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente, tenuto conto della peculiarità del Comune di Castellar < 1000 abitanti), ove più favorevole, e dalla presente relazione e ulteriori atti costituenti allegati, autorizzando altresì la provvista di personale in modalità flessibile (somministrazione, tempo determinato, formazione e lavoro, comandi, ecc.) d'intesa con i dirigenti, in relazione alle esigenze di funzionalità dell'ente, e nel rispetto delle limitazioni di spesa; sussiste autorizzazione a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentino dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto, procedendo, prima della sostituzione, alla verifica degli stanziamenti di bilancio di propria competenza e nel rispetto dei limiti normativi, richiedendo le necessarie integrazioni, da assentirsi nel rispetto dei limiti; si dà atto che stante la limitatezza dei livelli di spesa sostenuti nel 2009 e nel triennio 2007-2009 per assunzioni flessibili, è da confermare quanto indicato nella deliberazione di Giunta n. 69/2020 e nella deliberazione di Giunta n. 236/2020, ovvero che il limite sarà da intendersi quello corrispondente alle assolute necessità, richiamando i principi di diritto approfonditi dalla Corte dei Conti, e quindi considerando quello risultante dai dati degli esercizi predetti, ove indispensabile, "importo modesto, non idoneo a costituire parametro assunzionale" (Corte dei Conti, Sezione autonomie, deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG); si dispone altresì per l'incremento – laddove dovuto ovvero richiesto e fattibile - delle quote di tempo/lavoro per i rapporti a tempo parziale, sempre nel rispetto delle esigenze funzionali dell'ente e dei limiti di spesa; in ogni caso, la maggior spesa per lavoro flessibile non dovrà comportare sforamenti delle altre limitazioni alla spesa di personale comportanti impossibilità di sostituzione di personale a tempo indeterminato; si dà già atto in

questo contesto della necessità di sostituzione di unità di personale per assenza presso ufficio personale;

- la sostituzione di tutto il personale in cessazione o che cesserà ulteriormente, nonché l'assunzione del personale previsto in dotazione, nel rispetto dei predetti parametri e delle previsioni di spesa, autorizzando ai provvedimenti di competenza, senza necessità di modifica del piano dei fabbisogni (nel rispetto dei limiti finanziari e di limiti); in tale contesto, sono possibili anche rimodulazioni categoriali compensative a livello aggregato di spesa (ex categorie D anziché C, ad esempio, e viceversa, così come l'assetto giuridico (part time invece di tempo pieno), ecc.);
- l'individuazione delle modalità ritenute più efficaci per assumere (mobilità, utilizzo di graduatorie di altri enti, selezioni associate con altri enti, concorsi, formazione lavoro), nell'ottica di efficacia, efficienza, economicità;
- le determinazioni dei dirigenti d'intesa con l'Amministrazione in ordine a mobilità, comandi, ecc. verso l'esterno, secondo quanto più sotto riportato, integrativo degli indirizzi già impartiti, e in attuazione delle nuove disposizioni normative;

Si dà atto che il contesto determinato dal nuovo decreto determina di per sé per questo ente la sussistenza di esigenze temporanee o eccezionali tali da implicare maggior ricorso a rapporti a tempo determinato, formazione da parte di terzi, affidamento di specifici servizi di supporto, esternalizzazioni;

Per quanto riguarda le mobilità verso l'esterno, come detto i più recenti orientamenti negano la neutralità della medesima, determinando perciò la relativa sostituzione quale fattispecie identica alla sostituzione di personale cessato nel senso giuridico del termine (dimissioni, pensionamenti, ecc.).

Con la citata deliberazione n. 69 e allegati, si disponeva che “le mobilità verso l’esterno si intendono, per effetto della presente programmazione, autorizzate per quanto di competenza dell’Amministrazione, con riferimento alla specifica previsione nell’ambito della regolamentazione dell’ente), a condizione della ragionevole possibilità di sostituzione, a cura del Dirigente/responsabile di settore/servizio, e salvo diverso provvedimento”.

E’ evidente che nel nuovo contesto normativo come interpretato attualmente, gli assensi alle mobilità possono costituire una seria criticità.

Con la deliberazione di Giunta n. 236 del 16.12.2021 si erano integrate le indicazioni, evidenziando che le valutazioni circa l’assenso o non assenso alle mobilità tengano conto di elementi di priorità, discriminando tra mobilità più agevolmente assentibili (tenuto conto, anche alternativamente, del periodo di servizio prestato presso l’ente, della distanza dell’ente di destinazione, delle distanze rispetto alla residenza), rispetto ad altre, per le quali una equilibrata ponderazione dei contrapposti interessi, del lavoratore e dell’ente, comporti un riscontro negativo. Il tutto con confronto con l’Amministrazione, comportando comunque un assenso alla mobilità una rilevante ripercussione dotazionale e di funzionalità dei servizi.

Per quanto riguarda, invece, il ricorso alla mobilità in entrata, si stabiliva la necessità di verificare tempo per tempo la fattibilità operativa in relazione al contesto delle singole figure, al fine di evitare procedure con previsione di esito negativo. Ulteriore valutazione da effettuarsi è quella relativa alla pregressa acquisizione di progressioni economiche c.d. orizzontali che, ovviamente, impattano sul fondo risorse decentrate dell’ente. In tale contesto, è necessaria sempre una valutazione, preliminare alla mobilità, circa l’effettiva necessità di personale con esperienza, piuttosto che personale individuato in graduatorie o assunto ex novo, tenendo peraltro conto del generale “favor” del legislatore per la mobilità.

Con la deliberazione di Giunta n. 222/2022 e relativa relazione, si è evidenziato che occorreva contemperare tali indicazioni, con le nuove previsioni normative, che prevedono l'abolizione del nulla osta nel caso di cessioni di contratto di lavoro da Comuni con più di 100 dipendenti, e la necessità del nulla osta in casi particolari, previsioni che non possono essere disattese.

In particolare, si riteneva indispensabile per l'ente avvalersi della previsione normativa, introdotta a modifica del testo originario del decreto, che prevede la possibilità del differimento della decorrenza della mobilità, fino al periodo massimo consentito dalla legge dopo l'avvenuta sostituzione del dipendente da cedere. Si conferma tale previsione.

L'ente inoltre, con deliberazione di Giunta n. 53 in data 23/03/2022, ha individuato i profili c.d. non fungibili, quale condizione ostativa per la cessione dei contratti di lavoro. Tali profili dovranno essere aggiornati in relazione ai mutamenti organizzativi.

Per quanto concerne la scelta delle modalità di reclutamento dall'esterno (concorsi propri, scorrimento di graduatorie altrui), occorre continuare a tener conto in modo particolare della criticità dell'ufficio risorse umane, già segnalata e anticipata nel contesto della relazione di aggiornamento del 2021 e del 2022, che si richiamano. Infatti, due dipendenti sui tre assegnati all'ufficio, sono nuove assegnazioni (un neo assunto, e una mobilità interna) all'ufficio stesso. Con tale situazione, si sono avute e si hanno criticità rilevanti nella gestione del personale e pratiche relative, e pertanto le assunzioni dall'esterno dovranno continuare necessariamente a orientarsi prioritariamente su graduatorie di terzi già esistenti. Per giunta nel corso del 2023 una delle tre unità di personale è risultata obbligatoriamente assente per circa 10 mesi, con ovviamente ulteriori criticità operative.

Eventuali modalità di reclutamento sopra specificamente indicate, possono variare in relazione alla fattibilità operativa.

Si evidenzia, a seguito di confronto con i vari settori, che le assunzioni previste sono urgenti e non più differibili, trattandosi essenzialmente di figure non fungibili ed essenziali per gli uffici/servizi di riferimento, stante anche la riduzione di personale già intervenuta in misura notevole negli ultimi anni.

In assenza della necessaria dotazione di personale, si profilano danni certi e gravi all'ente per mancato svolgimento di servizi, carichi di lavoro non sostenibili dai colleghi in servizio, danno potenziale all'utenza con richiesta di risarcimento, incremento dello stress lavoro correlato (peraltro già con profili di attenzione nelle recenti rilevazioni) e conseguenze inerenti (aumento probabilità patologie, infortuni sul lavoro o in itinere, ecc.), impossibilità attuazione obiettivi. Al riguardo si evidenziano anche alcune critiche situazioni riguardanti carichi pregressi di congedo da fruire ovvero monti ore di attività lavorativa svolta con consistenze ragguardevoli. Il tema è stato espressamente trattato nel corso della riunione del Nucleo di valutazione del 17.10.2023 con riferimento al personale dirigenziale, si rinvia al report del Nucleo, agli atti, da cui è emersa la opportunità di affidamento all'esterno di ulteriori segmenti di servizi, oltre alla necessità di una autogestione – considerata la tipologia di personale – della fruizione dei congedi, conforme alle direttive impartite.

Si evidenzia e segnala che le situazioni che si registrano nell'ente, specialmente in taluni settori, relativamente a carichi di pregresso lavoro straordinario rilevanti, ammontare di congedi arretrati, sono correlate a situazioni risalenti nel tempo.

La sostituzione di dotazioni di personale con attività affidate all'esterno sotto forma di servizi è caratterizzata dalle seguenti criticità:

- non esiste una generalizzata possibilità di esternalizzazione delle attività e servizi dell'ente (in questo senso, vedasi Corte dei Conti, in merito alle c.d. funzioni essenziali dell'ente);

- l'esternalizzazione non necessariamente determina economie di spesa ed efficientamenti, essendo notorio perché sperimentato in decenni di pratica operativa, che gli affidamenti esterni debbono essere coordinati, seguiti e assistiti dal personale interno;
- l'ente dispone di consolidato patrimonio di competenze e capacità, acquisito dopo anni di attività svolta internamente; se per taluni specifici ambiti l'affidamento di attività esterne può essere funzionale all'efficienza, per altri ciò è assolutamente *contro* l'efficienza perché si va a demolire un sistema consolidato e funzionale;
- il costo della esternalizzazione può essere superiore a quello del personale interno (es. nel caso di prestazioni personale operaio specializzato).

Tuttavia, l'esternalizzazione diviene soluzione unica in un contesto di limitazione assunzionale, beninteso per le tipologie e segmenti di attività per le quali ciò sia concretamente e normativamente fattibile.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Paolo Flesia Caporgno

## CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3  
con inserimento dati generali ente

COMUNE DI	SALUZZO
POPOLAZIONE AL 31.12.2019	17493
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
<b>f</b>	<b>10000-59999</b>	<b>27,00%</b>	<b>31,00%</b>
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

## VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALE SU TRIENNIO ENTRATE 2020-2021-2022

	IMPORTI	DEFINIZIONI	Voci da macroaggr bdap da considerare		
<b>SPESA DI PERSONALE bilancio 2024</b>		4.266.875,09	definizione art. 2, comma 1, lett. a)	<b>U.1.01.00.00.000</b>	4.025.716,00
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	15.844.871,38	<b>15.851.298,50</b>		<b>U.1.03.02.12.001</b>	48.000,00
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	15.443.438,68		definizione art. 2, comma 1, lett. b)	<b>U.1.03.02.12.002</b>	-
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	17.486.873,45			<b>U.1.03.02.12.003</b>	-
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022	407.096,00			<b>U.1.03.02.12.999</b>	-
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI NETTE</b>		<b>26,92%</b>			
			<b>Totale</b>		<b>4.073.716,00</b>
			5066/200		37.500,00
				rimborso senestro	ulteriore spesa
			a dedurre		
			P.O. Sidoli		
			Cap.1176		7.595,00
			Cap. 1176/10		1.843,00
			399/80		44.000,00
				rimborso segretario	
			<b>Totale</b>		<b>209.097,09</b>
				più FVP	
					<b>4.266.875,09</b>

## CALCOLO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 E FABBISOGNO PERSONALE

I PROSPETTI TENGONO CONTO DELLE SOSTITUZIONI DI PERSONALE PER PENSIONAMENTO FINO AL 2024 IN BASE ALLE DOMANDE AL 1.12.23

Piano Triennale Fabbisogni – Dotazione Organica

### Anno 2024

Determinazione Costo Teorico – Tabellare Categoria di ingresso – Oneri Diretti e Riflessi Ccnl FI 16 novembre 2022 (conglobato Elemento Perequativo)

Categoria	N.posti coperti Al 31 dic 2020	Costo Unitario CCNL 2018	N.posti coperti Al 31 dic 2023	Costo unitario CCNL 2022	Costo Totale	n. cessazioni Anno 2023	n. cessazioni Anno 2024	n. cessazioni Anno 2025	n. cessazioni Anno 2026	Anno 2024				Totale Al 31 dic 2024	Costo Totale Al 31/12/2024
										n. assunzioni Nel 2023	n. assunzioni previste Nel 2024	n. assunzioni previste Nel 2025	n. assunzioni previste Nel 2026		
Dirigenti	3	61.825,44	3	61.825,44	185.476,32									3	185.476,32
D ora Funzionari	19	32.911,79	27	34.191,64	923.174,28				1		1			28	957.365,92
C ora Istruttori	53	30.333,17	50	31.508,02	1.575.401,00	4			3	2	4			54	1.701.433,08
B base B3 ora Operatori Esperti	9	28.539,19	8	28.335,02	226.680,16	1				1				8	226.680,16
B base B1 ora Operatori Esperti	9	27.259,53	5	28.335,02	141.675,10					1				5	141.675,10
A ora Operatori	1	25.841,80	1	26.858,51	26.858,51									1	26.858,51
A p.t. 50% ora Operatori	1	12.920,91	1	13.429,26	13.429,26				1					1	13.429,26

<b>PROGRESSIONI:</b>																
solo differenziale																
C (ex B3)^	da definire															
D (ex C)	da definire + prevista^									3.173,00	1				3.173,00	
										2.683,62	2				5.367,24	

^già prevista nel piano fabbisogno GC n 196 del 10/12/2021

il prospetto è da intendersi integrato, laddove possibile, con quanto previsto nella parte descrittiva di una unità appartenente all'area degli istruttori

oltre al prospetto: Segretario, tempo determinato e convenzione di Polizia .L.

Totale	95	219.631,83	95		3.092.694,63				5		5		5	100	100	3.261.458,59
--------	----	------------	----	--	--------------	--	--	--	---	--	---	--	---	-----	-----	--------------

Differenziale part time in misura piena così stimati nel costo potenziale della dotazione organica (dato comprensivo di oneri e irap)

il costo unitario di ogni categoria riporta il costo ccnl 16.11.2022 con la sola ind. dell'ind comparto a carico bilancio + elem per + oneri riflessi ed irap per la cat A e B1 è stata considerata

l'inail degli operai per le altre categorie quella delle macchine elettriche

90.591,35

il costo del dirigente è stato calcolato da ultimo contratto applicato Ccnl 17.12.2020 con retr di posizione nel valore minimo

## CALCOLO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 E FABBISOGNO PERSONALE

I PROSPETTI TENGONO CONTO DELLE SOSTITUZIONI DI PERSONALE PER PENSIONAMENTO FINO AL 2023 IN BASE ALLE DOMANDE AL 1.12.23

Piano Triennale Fabbisogni – Dotazione Organica

### Anno 2025

Determinazione Costo Teorico – Tabellare Categoria di ingresso – Oneri Diretti e Riflessi Ccnl FI 16 novembre 2022 (conglobato Elemento Perequativo)

Categoria	N.posti coperti Al 31 dic 2020	Costo Unitario CCNL 2018	N.posti coperti Al 31 dic 2023	Costo unitario CCNL 2022	Costo Totale	n. cessazioni Anno 2023	n. cessazioni Anno 2024	n. cessazioni Anno 2025	n. cessazioni Anno 2026	n. assunzioni	n. assunzioni	n. assunzioni	n. assunzioni	Totale Al 31 dic 2025	Costo Totale Al 31/12/2025
										Nel 2023	previste Nel 2024	previste Nel 2025	previste Nel 2026		
Dirigenti	3	61.825,44	3	61.825,44	185.476,32									3	185.476,32
D ora Funzionari	19	32.911,79	27	34.191,64	923.174,28				1		1		1	28	957.365,92
C ora Istruttori	53	30.333,17	50	31.508,02	1.575.401,00	4			3	2	4		3	54	1.701.433,08
B base B3 ora Operatori Esperti	9	28.539,19	8	28.335,02	226.680,16	1				1				8	226.680,16
B base B1 ora Operatori Esperti	9	27.259,53	5	28.335,02	141.675,10					1				5	141.675,10
A ora Operatori	1	25.841,80	1	26.858,51	26.858,51									1	26.858,51
A p.t. 50% ora Operatori	1	12.920,91	1	13.429,26	13.429,26				1				1	1	13.429,26

<b>PROGRESSIONI:</b>															
solo differenziale															
C (ex B3)^	da definire														
D (ex C)	da definire + prevista^									3.173,00	1				3.173,00
										2.683,62	2				5.367,24

^già prevista nel piano fabbisogno GC n 196 del 10/12/2021

il prospetto è da intendersi integrato, laddove possibile, con quanto previsto nella parte descrittiva di una unità appartenente all'area degli istruttori

oltre al prospetto: Segretario, tempo determinato e convenzione di Polizia .L.

Totale	95	219.631,83	95		3.092.694,63				5		5		5	100	100	3.261.458,59
--------	----	------------	----	--	--------------	--	--	--	---	--	---	--	---	-----	-----	--------------

Differenziale part time in misura piena così stimati nel costo potenziale della dotazione organica (dato comprensivo di oneri e irap)

il costo unitario di ogni categoria riporta il costo ccnl 16.11.2022 con la sola ind. dell'ind comparto a carico bilancio + elem per + oneri riflessi ed irap per la cat A e B1 è stata considerata

l'inail degli operai per le altre categorie quella delle macchine elettriche

90.591,35

il costo del dirigente è stato calcolato da ultimo contratto applicato Ccnl 17.12.2020 con retr di posizione nel valore minimo

## CALCOLO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 E FABBISOGNO PERSONALE

I PROSPETTI TENGONO CONTO DELLE SOSTITUZIONI DI PERSONALE PER PENSIONAMENTO FINO AL 2023 IN BASE ALLE DOMANDE AL 1.12.23

Piano Triennale Fabbisogni – Dotazione Organica

### Anno 2026

Determinazione Costo Teorico – Tabellare Categoria di ingresso – Oneri Diretti e Riflessi Ccnl FI 16 novembre 2022 (conglobato Elemento Perequativo)

Categoria	N.posti coperti Al 31 dic 2020	Costo Unitario CCNL 2018	N.posti coperti Al 31 dic 2023	Costo unitario CCNL 2022	Costo Totale	n. cessazioni Anno 2023	n. cessazioni Anno 2024	n. cessazioni Anno 2025	n. cessazioni Anno 2026	n. assunzioni Nel 2023	n. assunzioni previste Nel 2024	n. assunzioni previste Nel 2025	n. assunzioni previste Nel 2026	Totale Al 31 dic 2026	Costo Totale Al 31/12/2026
Dirigenti	3	61.825,44	3	61.825,44	185.476,32									3	185.476,32
D ora Funzionari	19	32.911,79	27	34.191,64	923.174,28				1		1		1	28	957.365,92
C ora Istruttori	53	30.333,17	50	31.508,02	1.575.401,00	4			3	2	4		3	54	1.701.433,08
B base B3 ora Operatori Esperti	9	28.539,19	8	28.335,02	226.680,16	1				1				8	226.680,16
B base B1 ora Operatori Esperti	9	27.259,53	5	28.335,02	141.675,10					1				5	141.675,10
A ora Operatori	1	25.841,80	1	26.858,51	26.858,51									1	26.858,51
A p.t. 50% ora Operatori	1	12.920,91	1	13.429,26	13.429,26				1				1	1	13.429,26

<b>PROGRESSIONI:</b>															
solo differenziale															
C (ex B3)^	da definire									3.173,00	1				3.173,00
D (ex C)	da definire + prevista^									2.683,62	2				5.367,24

^già prevista nel piano fabbisogno GC n 196 del 10/12/2021

il prospetto è da intendersi integrato, laddove possibile, con quanto previsto nella parte descrittiva di una unità appartenente all'area degli istruttori

oltre al prospetto: Segretario, tempo determinato e convenzione di Polizia .L.

Totale	95	219.631,83	95		3.092.694,63				5		5		5	100	3.261.458,59
--------	----	------------	----	--	--------------	--	--	--	---	--	---	--	---	-----	--------------

Differenziale part time in misura piena così stimati nel costo potenziale della dotazione organica (dato comprensivo di oneri e irap)

il costo unitario di ogni categoria riporta il costo ccnl 16.11.2022 con la sola ind. dell'ind comparto a carico bilancio + elem per + oneri riflessi ed irap per la cat A e B1 è stata considerata

l'inail degli operai per le altre categorie quella delle macchine elettriche

90.591,35

il costo del dirigente è stato calcolato da ultimo contratto applicato Ccnl 17.12.2020 con retr di posizione nel valore minimo

Verifica delle componenti per la determinazione della spesa determinata ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006 come specificate dalla Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13 negli anni contemplati con la presente programmazione:

componenti incluse	2024	2025	2026
- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, calcolato sulla posizione economica di accesso comprensivo degli oneri diretti, riflessi NO irap, compresa la dirigenza e il segretario comunale	4.028.638,25	3.976.674,65	3.976.674,65
- oneri derivanti da rinnovi contrattuali futuri	60.650,95	60.650,95	60.650,95
lavoro flessibile ecc	92.166,00	92.166,00	92.166,00
- spesa per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente			
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile (compresi i tirocini di formazione e orientamento, cantieri di lavoro, lavoro interinale)			
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;			
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;			
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;			
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;			
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;			
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;	11.550,00	11.550,00	11.550,00
- IRAP	291.423,40	279.102,95	279.102,95
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;	77.000,00	77.000,00	77.000,00
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando			
- spese per la formazione e rimborsi per le missioni	13.000,00	13.000,00	13.000,00
- spese anticipate per conto terzi (elezioni, Istat)			
<b>TOTALE SPESE INCLUSE A</b>	<b>4.574.428,60</b>	<b>4.510.144,55</b>	<b>4.510.144,55</b>

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

Spese Escluse	2024	2025	2026
- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014)	46.666,45	38.965,75	38.965,75
- quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputate nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)			
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno e da comuni appartenenti al circondario	21.720,99	573,66	573,66
- spese per la formazione e rimborsi per le missioni al personale	13.000,00	13.000,00	13.000,00
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;			
- eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi	736.194,13	736.194,13	736.194,13
- eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali futuri	60.650,95	60.650,95	60.650,95
- spese per il personale appartenente alle categorie protette	188.047,64	188.047,64	188.047,64
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	48.618,05	48.618,05	48.618,05
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;			
- incentivi per la progettazione-funzioni tecniche;	137.863,12	137.863,12	137.863,12
- incentivi per il recupero ICI;	26.572,67	26.572,67	26.572,67
- diritti di rogito;			
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n.122, art. 9, comma 25);			
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;			
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);			
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (da specificare con il relativo riferimento normativo); rimborsi da regione per cantieri di lavoro contributo regionale per dipendente ex comunità montana, rimborso cantieri di lavoro, aumenti obbligatori CCNL 2018 e 2022	35.926,71	32.590,71	32.590,71
<b>TOTALE SPESE ESCLUSE B</b>	<b>1.315.260,71</b>	<b>1.283.076,68</b>	<b>1.283.076,68</b>
<b>IRAP</b>	<b>80.247,58</b>	<b>79.720,88</b>	<b>79.720,88</b>
<b>DIFFERENZA A-B</b>	<b>3.178.920,31</b>	<b>3.147.346,99</b>	<b>3.147.346,99</b>

VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE:	2024	2025	2026
Valore medio triennio 2011-2013	3.330.453,32	3.330.453,32	3.330.453,32
Limite di spesa municipalità Castellar	81.665,19	81.665,19	81.665,19
Nuovo limite	3.412.118,51	3.412.118,51	3.412.118,51
spesa anno 2023	3.178.920,31	-	-
spesa anno 2022	-	3.147.346,99	-
spesa anno 2023	-	-	3.147.346,99
spesa anno 2024	-	-	-
<b>Margine teorico rispetto al tetto di spesa</b>	<b>233.198,20</b>	<b>264.771,52</b>	<b>264.771,52</b>

Determinazione limite di spesa per enti istituiti a seguito di fusione.

Art. 1 c 450 lettera a, L 150/2014

media spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente la fusione

**Spese al NETTO:**

	<b>2016</b>	<b>ANNI</b> <b>2017</b>	<b>2018</b>	
<b>SALUZZO</b>	3.197.732,62	3.180.704,40	3.205.998,45	3.194.811,82
<b>CASTELLAR</b>	74.991,62	61.228,15	74.430,20	70.216,66
Somma media dei due enti				<b>3.265.028,48</b>
		Spesa personale Saluzzo <b>2024</b>		3.178.920,31
				<b>86.108,17</b>

Riferimento	Tipologia	Oneri diretti + riflessi	Spesa 2009
art. 9, c. 28 1° periodo	Assunzioni a tempo determinato	€ 83.819,52	€ 194.362,52
	Incarico dirigenziale ai sensi art. 110 comma 2	€ 110.543,00	
	Convenzioni		
	Collaborazioni Coordinate e Continuative		
art. 9, c. 28 2° periodo	Contratti di formazione lavoro Cap		
	Altri rapporti formativi Tirocini formativi		
	Somministrazione di lavoro		
	Lavoro accessorio di cui		
Pareri Corte Conti	Cantieri di Lavoro	€ 52.178,77	€ 52.178,77
		<b>TOTALE</b>	<b>€ 246.541,29</b>

Riferimento	Tipologia	Oneri diretti + riflessi	Spesa 2024
art. 9, c. 28 1° periodo	Assunzioni a tempo determinato		€ 27.822,68
	incarico articolo 90 tempo determinato	€ 27.822,68	
	Convenzioni		
	Collaborazioni Coordinate e Continuative		
art. 9, c. 28 2° periodo	Contratti di formazione lavoro		€ 63.000,00
	Altri rapporti formativi Tirocini formativi	€ 15.000,00	
	lavoro flessibile	€ 48.000,00	
	varie		
	irap voci precedenti e cantieri lavoro		
Pareri Corte Conti	Cantieri di Lavoro		
		<b>TOTALE</b>	<b>€ 90.822,68</b>

oltre a spesa occorrente per effettivi fabbisogni (come da nota integrativa in relazione segretario e bozza di delibera e come da indicazioni espresse da Corte dei Conti)  
purchè fattibile in base a parametri finanziari DM ecc.

I CFL sono già stati computati nell'ambito della programmazione a tempo indeterminato, essendo stata la loro attivazione già espressamente finalizzata alla trasformazione. In ogni caso, anche a voler computare la relativa spesa nel prospetto a tempo determinato, il relativo onere risulta contenuto entro la limitazione di legge, integrata, come espressamente precisato in relazione/delibera, secondo quanto specificato dalle delibere Corte dei Conti 1/SEZAUT/2017/QMIG e 15/SEZAUT/2018/QMIG; si evidenzia che per uno dei tre contratti di FL, è prevista la trasformazione già nel corso del 2023 o inizio 2024

tabella dimostrativa accessorio

TABELLA DIMOSTRATIVA RISPETTO GENERALE DEL TETTO SALARIO ACCESSORIO - 2023

SOLO SOMME ASSOGGETTATE A LIMITE

NB: non vi è stato incremento di personale né appartenente alle categorie, né appartenente ai dirigenti, rispetto al 31.12.2018

PREVISIONI

verifica situazione tetto accessorio complessi (parti soggette a limite)

descrizione	anno 2016		anno 2023	
fondo personale non dirigente (nel 2016 comprendeva le PO)	269284	previsione, ancora da conferma in esito contratt decentrata e atti amministrazione	249234	convenz segret da 1.2.23 al netto quota per integr risultato PO gestionali
PO legale + polizia (nel 2016 comprese nel fondo) compreso risultato			24450	
nuova PO serv persona		idem + nuova PO serv personale risultato integrat PO gestionali aggiunte	16400	
			5500	
personale dirigente	104510,33		0	77723,65
(vedasi schede rimodulazione - cessaz. 1 dirigente)				
lavoro straordinario	26976,02		26976,02	1675,53 21781,89
posizione segretario	16000		15161,82	
	vedi note sotto		vedi note sotto	quota carico Saluzzo
maggioraz posiz segretario	7792,2	come da scheda pesatura e accordo formale all'atto assunzione		quota a carico Saluzzo
decurtazione per consentire rispetto limite 2016	4230,91	decurtazione cautelativa, rispetto a pesatura e accordo con titolare		31381,53 20398
maggiorazione posizione erogata provvisoriamente		nota: non tiene conto aumenti contratt 17-12-20	7813,124	
			quota a carico Saluzzo	
retribuzione di convenzione su maggiorazione - quota a carico Saluzzo			1790,947	
risultato segretario			6599,596	
			quota a carico Saluzzo	
			VEDI NOTA (possibile parziale destinazione ad altre categorie di personale)	
risultato segretario (da verificare a consuntivo, 10% somma voci stipendiali da contratto)	7589,33	nota: cifra inferiore a quanto convenuto, derivante dall'applicazione della maggior retr posizione dovuta in base a percentuali definite dall'ente Applicazione in via cautelativa. In ogni caso la somma deve essere contenuta entro 10% voci stipendiali di contratto previste	254335	
totale segretario	31381,53		31365,49	
	<b>432151,88</b>		353926	cella P45 deve essere < cella C49

#### tabella dimostrativa accessorio

Per quanto concerne l'incremento dello stanziamento per posizioni organizzative, avvalendosi delle somme rese disponibili dalla rimodulazione fondo dirigenti in correlazione a cessazione di n. 1 figura dirigenziale, si richiama recente orientamento Aran: il taglio del fondo dei dirigenti e/o di quello del personale può liberare risorse da destinare all'incremento dello stanziamento per le PO, quindi senza passaggio diretto, ma creando le condizioni attraverso cui si possa realizzare ciò (es. attraverso una delibera, nel caso delle PO in senza con dirigenza, trattandosi di stanziamento, e non di fondo); l'Aran richiama l'orientamento espresso dalla Ragioneria Generale dello Stato nella Circolare n. 16/2020 riferita al Conto Annuale 2019, in base al quale il limite alla retribuzione accessoria di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017 va rispettato per l'amministrazione nel suo complesso in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione.

Per quanto concerne le previsioni delle istruzioni Conto annuale da 2021 (rilevazione da 2020) che prevedono l'inserimento nei quadri dell'accessorio, per i segretari, anche della retribuzione di convenzione e della retribuzione di posizione, per la prima volta, si richiamano i primi commenti della dottrina in merito, che rilevano - come peraltro anche desumibile dalle stesse istruzioni della RGS - la necessità di indicare le relative spiegazioni, considerato che tali voci non dipendono da scelte di distribuzione o di introduzione di salario accessorio da parte dell'ente, bensì da elementi autonomi ed esterni, e cioè dalla specifica voce contrattuale relativa alla retribuzione di convenzione (obbligatoria in caso di convenzione) e da quella relativa alla retribuzione di posizione (che varia al variare della classe di classificazione del Comune).

Tale novità operativa può infatti dar luogo a squadrature, dal momento che la situazione anno per anno può essere variata rispetto al 2016 (mutamenti di classificazione del Comune, ricorso o meno al convenzionamento, vacanza della sede, ecc.). Nel caso di Saluzzo, sede di segreteria già "riclassificata" (classe A), temporaneamente declassificata nel 2005, e poi nuovamente inquadrata nella categoria originaria nel 2019,

nel 2019 si è pertanto verificato tale mutamento di classificazione, che determina la corresponsione della retribuzione di posizione stabilita contrattualmente per tale classe

Per quanto riguarda invece la retribuzione di risultato e la maggiorazione della retribuzione di posizione, pur essendo stato convenuto con il titolare della nuova sede la corresponsione di tali voci retributive secondo le stesse percentuali in essere (rispettivamente, 10% e 48,5%), si sono in realtà erogate cifre inferiori, contenute entro quanto corrisposto nell'anno 2016, a titolo cautelativo

Nel quadro di cui sopra fino al 2022 non si tiene conto della retribuzione di posizione, che sarà invece inserita, ove necessario rispetto alle istruzioni RGS, nel Conto annuale con le giustificazioni come sopra specificato

Dal 1 febbraio 2023 è attiva convenzione di segreteria con il Comune di Cavallermaggiore. Pertanto per il mese di gennaio 2023 si richiama quanto sopra indicato; per il periodo successivo,

si è tenuto conto del computo di tutte le voci considerate come sopra specificato da Mef accessorio da inserire in conto annuale.

Peraltro, in base ai decreti dei Sindaci dei due comuni convenzionati, d'intesa con il segretario, l'ammontare della retribuzione di risultato potrà essere inferiore a quella indicata. Con delibera di indirizzo della giunta si procede alla destinazione delle presunte economie, il cui importo esatto potrà essere quantificato solo ad esercizio completato, sotto condizione della effettiva erogazione al segretario di tutte le altre voci accessorie negli importi predeterminati, come specificato nei decreti e atti inerenti.

Per i criteri di quantificazione di tali economie, si rinvia ai conteggi agli atti del servizio personale e finanziario, in ordine alla retribuzione accessoria del segretario, redatti ai fini dell'emanazione dei decreti del Sindaco relativi al salario accessorio.

In ogni caso nel conto annuale, anche per gli esercizi dal 2023, si indicheranno le giustificazioni predette, considerato che il rapporto convenzionale con altro ente è per sua natura precario (attualmente, con scadenza alla primavera 2024)

Per quanto concerne il computo dell'accessorio in presenza di convenzione di segreteria, l'ente applica i consolidati orientamenti applicativi della Corte dei Conti, in ordine alla considerazione del tetto del salario

accessorio come limite unico per tutte le categorie di personale, come evidenziato da diverse pronunce: "ciò che rileva non è l'omogeneità settoriale dei valori di riferimento, ma la finalità generale di inclusione, nell'ambito del tetto più volte citato, di tutte le somme complessivamente destinate al trattamento accessorio del personale" (sezione Corte Conti Puglia n. 99/2018; sez. Lombardia 116/2018; sez. Puglia n. 27/2019)

come recentissimamente confermato da Corte dei Conti Lombardia n. 115/2023, con riferimento al quesito posto circa le modalità di computo nell'ambito del Conto annuale da parte della RGS

Infatti, come evidenziato da dottrina agli atti, le particolari modalità introdotte nel conto annuale 2021 (rilevazione nel 2022) circa l'accessorio del segretario in un contesto di convenzioni di segreteria, hanno costituito un correttivo

per gli enti che rispetto al 2016 hanno incrementato la quota di convenzione di segreteria, consentendo così il rispetto dei limiti; diverso, invece, il discorso per gli enti che rispetto al 2016 hanno ridotto la percentuale

di convenzione di segreteria oppure (come questo ente) sono passati da un sistema di sede unica a un sistema di segreteria convenzionata: nel caso di Saluzzo, ciò consente una riduzione

della spesa in generale per il segretario; come si rileva dai conteggi agli atti, vi è altresì una riduzione della spesa per trattamento accessorio.

Tale riduzione di spesa e di accessorio può così essere destinata per altre finalità nell'ambito della remunerazione del personale, assicurando il rispetto del tetto complessivo dell'accessorio a livello di ente del 2016.

Diversamente operando, trattandosi di ente che rispetto al 2016 ha ridotto la quota di presenza del segretario, si avrebbe la particolarità che all'aumentare del numero di enti convenzionati o al diminuire progressivo della quota di convenzione, l'accessorio complessivo a livello di enti convenzionati diminuirebbe sempre di più in via necessitata, mentre l'obiettivo delle convenzioni è consentire sì i risparmi di spesa (che con le convenzioni generalmente vi sono) ma semplicemente ripartendo l'accessorio mantenendo obiettivi di valorizzazione e adeguata remunerazione.

Come la dottrina ha infatti osservato, il sistema di calcolo introdotto nel conto annuale ha lasciato aperte le problematiche per l'altra tipologia di enti (coloro che hanno ridotto la quota convenzionale o sono passati da sede unica a sede convenzionata), sotto il profilo del mero calcolo.

NOTA in merito alla possibile destinazione di quota parte retribuzione di risultato ad altre categorie di personale:

come da deliberazione di indirizzo, quota parte di risultato,

potrà essere destinata - ove disponibili a consuntivo - ad incremento retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Tale eventualità è correlata ai seguenti elementi: quanto all'importo, alle percentuali di riduzione della retribuzione di risultato indicate nei decreti dei Sindaci dei Comuni convenzionati;

quanto alla possibilità effettiva, al risultare delle condizioni previste nei medesimi decreti e altri atti correlati (effettività della corresponsione al segretario delle altre voci retributive previste nei due comuni)

nonché alla possibilità normativa correlata a quanto sopra specificato in ordine alle modalità di computo e interpretative dell'accessorio del segretario e quindi alla destinabilità.

Al sopravvenire di tali condizioni, si intendono destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative - in quote uguali - le minori somme erogate al segretario.

Monte Salari 2018

<b>T12</b>	<b>T13</b>	<b>T14</b>			
2.507.978,00	441.478,00	33.887,00	solo T.D.		
45.129,00 Segretario	29.409,00				
134.860,00 Dir. TD	76.783,00				
44.666,00 Dir	23.003,00				
2.283.323,00	312.283,00	33.887,00	2.629.493,00	0,22%	5.784,88

n. lavoratori dipendenti al 31.12.2023	96	
assunzioni ulteriori o in corso	1	
	1	
	1	
	1	
	1	
	0	
	0	
	0	
	0	
<b>Totale</b>	<b>102</b>	
Dirigenti	- 3	
Segretario	- 1	
Agenti polizia municipale	- 12	
Disabili in servizio	- 5	
Art. 18	- 1	
n. lavoratori part time	- 13	
Part time riproporzionati	+ 9,67	
Base di calcolo	76,67	
quota riserva 7%	<b>5,3669</b>	inferiore alla quota di 0,5, perciò 5 categorie protette
oltre a n. 1 art. 18, perciò totale 5 + 1	<b>QUOTA 5</b>	

<b>Disabili in servizio</b>	<b>Art 1</b>	<b>Art 18</b>
	5	1

PROSPETTO PROGRESSIONI VERTICALI			
	ASSUNZIONI DALL'ESTERNO	EFFETTUATE	POSSIBILI
<b>Assunzioni anno 2021</b>			
categoria B1	1	0	1
categoria B3	2	1	1
categoria C	4	1	0
	3	0	3
categoria D	4	4	0
<b>Assunzioni anno 2022</b>			
categoria C	7	2	5
categoria D	3	2	1
<b>Assunzioni anno 2023</b>			
categoria B1	1	0	1
categoria B3	1	0	1
<b>in corso:</b>			
D tecnico	1	0	1
3 C formazione lavoro	3	0	3