

**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 preve 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 temperare 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