



COMUNE DI CODIGORO
PROVINCIA DI FERRARA

ALLEGATO ___ PIAO 2024-2026

**Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di
Personale 2024-2026 sezione 3.3 del Piano Integrato di
attività e organizzazione**

Premessa

Il presente piano dei fabbisogni di personale 2024-2026 è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Dirigenti e in coerenza con la capacità assunzionale e gli stanziamenti di bilancio che sono stati inclusi nel bilancio annuale e pluriennale approvato con deliberazione di Consiglio Comunale nr. 12 del 14/03/2024

Sulla proposta del presente piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026, è stata acquisita l'asseverazione preventiva del Revisore dei Conti (prot. nr. 63 del 08/04/2024)

Come previsto dal CCNL comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022, il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale anni 2024-2026 è stato oggetto di informazione sindacale preventiva, inviata in data 22/03/2024.

Viste le normative di riferimento:

- art.6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

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

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...).»;

- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Visti:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- Il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;
- il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

Considerato che:

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale, unitamente alla dotazione organica con spesa massima potenziale, come previsto dal DL 80/2021 che prevede che il PIAO debba contenere, tra gli altri, anche il piano triennale dei fabbisogni di personale, viene approvato quale sottosezione del PIAO, la cui scadenza è stata prorogata, per i soli enti locali, al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026,

Calcolo spazi assunzionali (art.33 DL 34/2019)

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni; Il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Vista in questo senso la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.226 del 11-9-2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

Considerato che il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione ;

Rilevato che la Circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno chiarisce che:

- Le Entrate correnti da considerare siano quelle relative al Titolo I,II e III (al netto dell'FCDE) come riportate negli aggregati BDAP con l'unica eccezione rappresentata dalla contabilizzazione nelle entrate correnti anche della TARI (sempre al netto del FCDE di parte corrente) per i comuni che abbiano optato per la tariffa corrispettiva riscossa dal soggetto affidatario del servizio di gestione dei rifiuti urbani;

- Le Spese di personale da considerare, siano quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente) nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001 (acquisto servizi da agenzie interinali); U1.03.02.12.002 (quota LSU in carico all'ente); U1.03.02.12.003 (cococo e cocopro); U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile);

Vista la Legge 79/2022 di conversione del DL 36/2022 che all'art. 3 c. 4-ter. stabilisce che, " A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58;

Rilevato che per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 vanno presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2020,2021,2022 mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2022 e per il FCDE il bilancio di previsione 2022/2024 dato assestato;

Preso atto che prima di procedere al calcolo delle facoltà assunzionali è necessario individuare il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde per il comune di CODIGORO al valore indicato per i comuni 10.000 e 59.999 abitanti nella percentuale del 27,00%;

Rilevato che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 17,99%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1, come da conteggi di seguito riportati:

Spesa personale 2022 (2.683.855,87)	=	17,99%
<hr/>		
Entrate correnti medie (2020/2022) comprensive di TARI		
corrispettivo come comunicato dall'Ente gestore (15.421.929,07)		
Al netto di FCDE (499.647,52) € 14.922.281,55		

Appurato che il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato;

Individuato l'incremento massimo di spesa ottenuto moltiplicando il valore soglia del 27,00% (tabella 1 DM 17 marzo 2020) per le entrate correnti come sopra determinate al netto del FCDE da cui si desume:

$[(15.421.929,07 - 499.647,52) \times 27\%] = 4.029.016,02$ spesa massima non superabile

spesa massima € 4.029.016,02 - Spesa personale anno 2024 € 2.921.939,63 = incremento spesa massima tab. 1 € 1.107.076,39

Il Decreto ministeriale e la Circolare applicativa chiariscono che i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia;
- nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 2 (contenuta nell'art. 5), che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale fino all'anno 2024.

Rispetto a tali percentuali massime di incremento occorre evidenziare che

- i valori riportati in tabella 2 hanno come base la spesa di personale sostenuta nel 2018 (art. 5 c.1);
- i valori sono incrementali, nel senso che ciascun valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quarter e 562 della legge 27 dicembre 2006 n.296 (art.7, comma 1)

Le percentuali di crescita annuale individuate dalla tabella 2 consentono la quantificazione di una *spesa aggiuntiva* che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento, come di seguito evidenziato:

spesa personale 2018	Percentuale incremento	Anno	incrementi massimi annui di spesa (Tab. 2)	Spesa massima potenziale
2.416.689,98	22,00%	2024	507.504,90	2.948.361,78
/	/	2025	/	4.029.016,02
/	/	2026	/	4.029.016,02

il margine complessivo di incremento sia determinato, per l'anno 2024, dalla somma dell'incremento di spesa di personale 2018 (Tab. 2), e per gli anni 2025/26 (Tab. 1) come da tabella che segue:

	Tab. 2 (2024)	Tab. 1 (2025)	Tab. 1 (2026)
Spesa pers.2018	2.416.689,98	/	/
Increm.max.spesa 2018 (tabella 2) assunzioni a tempo indeterminato	531.671,80	/	/
Capacità assunzionale totale	2.948.361,78		
Valore massimo (soglia) 27% tabella 1 (1)	/	4.029.016,02	4.029.016,02
Spesa personale	2.921.939,63	3.091.939,63	3.091.939,63
Incremento effettivo ammesso (raffronto tra spesa dati tabella 1 e tabella 2)	26.422,15	937.076,39	937.076,39

(1) il valore soglia è dinamico e viene rideterminato di anno in anno in base ai dati aggiornati con l'ultimo rendiconto approvato

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € **2.334.219,01** e che la spesa di personale di cui al c. 557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2024-2026 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

RISPETTO LIMITE SPESA TRIENNIO 2011-2013 (come da art. 1 c. 557 quater L.296/2006)

	Media 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spese macroaggregato 101		2.982.784,21	3.152.784,21	3.152.784,21
Spese macroaggregato 102		211.962,44	211.962,44	211.962,44
Irap macroaggregato 103		23.550,00	23.550,00	23.550,00
Altre spese: rimborso personale comandato		0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	3.030.422,30	3.218.296,65	3.388.296,65	3.388.296,65
(-) Componenti escluse (B)	696.203,29	965.776,72	1.095.776,72	1.095.776,72
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	2.334.219,01	2.252.519,93	2.292.519,93	2.292.519,93
RISPETTO LIMITE		SI	SI	SI

Ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2024.-2026., approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Codigoro secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato B);

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, e si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006, con le deroghe previste dall'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020;

Evoluzione della Macrostruttura

Con la deliberazione di Giunta comunale nr.147 del 06/12/2021 l'Amministrazione comunale ha avviato un processo di riorganizzazione generale dell'Ente, correlato all'assegnazione di unità di personale dipendente, al fine di addivenire ad perseguimento costante degli obiettivi di efficacia, efficienza, economicità e flessibilità, tenendo conto degli obiettivi strategici propri di questa Amministrazione, come codificati in sede di approvazione delle Linee Programmatiche;

L'anno 2023 ha visto la prosecuzione del processo di riorganizzazione della macchina comunale:

con deliberazione di Giunta Comunale nr. 93 del 25/07/2023 è stata ulteriormente modificata la macrostruttura dell'Ente, con le seguenti previsioni:

- 1° Settore "Amministrativo-contabile" – integrazione del servizio Pari Opportunità;
- 2° Settore "LLPP – Progetti assegnati" – assegnazione dei servizi Lavori Pubblici, Progetti Assegnati e Servizio di Protezione Civile;

- 3° Settore “Urbanistica, Ed .Privata, Patrimonio, Sue, Suap, Progetti strategici, Aree interne” – Integrazione del settore con i servizi Gestione del Patrimonio, Progetti Strategici, Manutenzioni, Aree Interne;
- 4° Settore PNRR – attribuzione servizi di: Progettazione PNRR – PNC; Fondi Comunitari, Contratti e Appalti

-

Indirizzi in materia di programmazione del Personale

In linea con il documento Unico di Programmazione (DUP), relativo al periodo 2024/2026, approvato con DG. nr. 9 del 14/03/2024 vengono formulati i seguenti indirizzi dell’Amministrazione:

- attuazione di una politica di gestione del personale funzionale alla salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazioni dei servizi alla cittadinanza;
- rafforzamento della struttura comunale con il reclutamento di personale in possesso di competenze professionali, sulla base della rilevazione dei fabbisogni e delle richieste dei responsabili da attuare tramite le seguenti azioni:
 - completare la programmazione 2023-2025 approvata con deliberazione della Giunta Comunale nr. 19 del 16/02/2023, avente riflessi anche sul 2024,2025,2026;
 - sostituire il personale cessato per compensare il consistente calo di personale a seguito delle numerose cessazioni intervenute negli ultimi anni per fronteggiare l’evoluzione normativa, sempre più complessa, e per sostenere il processo di innovazione semplificazione delle regole e delle procedure , attraverso processi di dematerializzazione e digitalizzazione , ovvero garantire i servizi indispensabili alla comunità ed il raggiungimento degli obiettivi programmatici di mandato;
 - nel reclutamento del personale, continuare ad utilizzare modalità che consentano di abbassare l’età media del personale in servizio e al contempo di riqualificare il personale in servizio attraverso processi di mobilità interna e di progressione nei limiti consentiti dalle norme vigenti.
 - Qualora necessario, continuare con il reclutamento speciale di personale, in ottemperanza a quanto previsto dal DL 80/2021, DL 152/2021 e Circolare attuativa del RGS n.4 del 2022 in attuazione del PNRR;

Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile, a norma dell’art.36 del Dlgs n.165/2001, come modificato dall’art.9 del Dlgs 75/2017, questi possono avvenire “Soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale”. Verranno pertanto autorizzate nel corso del triennio nuove assunzioni a tempo determinato su richiesta dei dirigenti interessati, che siano realmente indispensabili ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell’Amministrazione, principalmente per garantire la continuità dei servizi alla comunità e al cittadino, istituzionali e di “governance” o previste dal TUEL o da Leggi speciali, nei limiti della capacità di bilancio, compatibilmente con il contenimento della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, e con il contenimento della spesa per assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile nel

tetto dell'analogia voce di spesa 2009.

Con riferimento alle progressioni tra le Aree di inquadramento, ovvero quelle procedure riservate al personale già dipendente che consentono il reinquadramento in una Area superiore, si precisa che, come noto, l'art.52, comma 1 bis Dlgs 30 marzo 2001,n.165 stabilisce che le progressioni tra le Aree avvengono tramite procedure comparative che tengano conto degli esiti dei sistemi di valutazione dei dipendenti, dei titoli di studio posseduti, delle esperienze maturate e della competenze professionali acquisite, "fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno".

In CCNL Funzioni Locali 16/11/22, in applicazione alla suddetta norma, introduce agli art. 15 e 13, comma 6, due procedure (la prima cosiddetta ordinaria, la seconda transitoriamente applicabile solo fino al 31 dicembre 2025) per consentire la progressione tra Aree di inquadramento ai dipendenti degli Enti Locali. Il Comune di Codigoro si avvarrà di tali procedure quali strumenti di valorizzazione delle professionalità maturate tra le proprie risorse umane, avendo a tal fine stanziato nel bilancio di previsione 2024/2026 un importo pari allo 0.55% del monte salari 2018 (misura massima).

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026

Il piano, comprensivo del completamento del triennio 2023-2025 a seguito della verifica del mantenimento del fabbisogno, e del nuovo triennio 2024-2026, tiene conto dei sopravvenuti sviluppi, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse e degli obiettivi contenuti nei documenti di programmazione.

Accertato, quindi che nel triennio 2023/2025 si sono verificate /si verificheranno le seguenti cessazioni:

2023

01/02/2023 – nr. 1 ex cat. D "Funzionario" (quiescenza);

01/07/2023 – nr. 1 ex cat. C "Istruttore" (quiescenza);

15/11/2023 – nr. 1 ex cat. C "Istruttore" (vincitore concorso altro ente);

20/12/2023 – nr. 1 ex cat. C "istruttore di Polizia Locale" (mobilità volontaria)

2024

01/03/2024 – nr.1 ex cat. C "Istruttore" (dimissioni volontarie) art. 90 Dlgs267/2000 ;

01/04/2024 – nr. 1 ex cat. B3 "Operatore esperto" (quiescenza);

01/12/2024 – nr. 1 ex cat. C "Istruttore " (quiescenza);

2025

01/03/2025 – nr.1 ex cat. C "Istruttore" (quiescenza);

01/07/2025 – nr. 1 ex cat. B3 "operatore esperto" (quiescenza)

11/04/2025 – nr 1 ex cat. C "istruttore" (quiescenza)

2026

30/09/2026 – nr. 1 ex cat. C "Istruttore" (quiescenza);

Fra le cessazioni, è da annoverare anche il passaggio, per mobilità/trasferimento, a far data dal 01/01/2024, di tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale di Codigoro, all'Unione dei Comuni delle Terre del Delta, costituitasi in data 29/11/2022 (D.G. nr. 161 del 21/12/2023);

Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2024-2026, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, alle seguenti coperture di posti a tempo indeterminato e pieno, dando atto che, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili o modifiche normative, il presente piano dovrà essere modificato:

ASSUNZIONI ANNO 2024:

- Copertura nr. **1** “**Funzionario amministrativo**” mediante **progressione verticale** (cessazione per dimissioni volontarie nell’anno 2022; prevista nell’anno 2023 e non effettuata);
- Copertura nr. **1** “**Funzionario amministrativo**” mediante **progressione verticale** (prevista nel 2023 e non effettuata)
- Copertura nr. **2** “**Funzionari tecnici** ” mediante **progressione verticale** (posti vacante non coperti);
- Copertura nr. **1** posto di “**Funzionario tecnico**” mediante concorso pubblico/scorrimento graduatoria/mobilità (**nuova istituzione**);
- Copertura nr. **1** “**Operatore Esperto**” mediante scorrimento di graduatoria/pubblico concorso - mobilità volontaria da destinare ai servizi di manutenzione del patrimonio (prevista nel 2023 e non effettuata)
- Copertura nr. **1** “**Operatore Esperto – autista scuolabus**” mediante scorrimento di graduatoria/pubblico concorso ;
- Copertura nr. **2** “**Istruttori**” mediante scorrimento di graduatoria /pubblico concorso / mobilità volontaria da destinare ad ufficio tecnico e segreteria

-

ASSUNZIONI ANNO 2025:

- Copertura nr. **3** “**Istruttori**” mediante scorrimento di graduatoria/pubblico concorso – mobilità volontaria; da destinare al servizio di Pubblica Istruzione e Servizi Sociali
- Copertura nr. **1** “**Operatore Esperto**” mediante scorrimento di graduatoria/pubblico concorso - mobilità volontaria da destinare al Servizio Segreteria – messi notificatori

ASSUNZIONI ANNO 2026

- Copertura nr. **1 posto di "istruttore"** mediante scorrimento di graduatoria/concorso pubblico – mobilità volontaria, da destinare al Servizio Commercio

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;

3) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

4) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);

5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

6) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto e la loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113), il rispetto di tale vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento, l'effettuazione delle assunzioni;

7) si trovino in assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

Preso atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

1) il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025- con la modifica della dotazione organica, è stato approvato con la deliberazione G.C. n19 del 17/02/2023, ed il piano 2024-2026 viene approvato, unitamente alla dotazione organica, con spesa massima potenziale, quale sottosezione del PIAO 24/26;

2) il Piano della Performance è contenuto in questo stesso Piano, nell'apposita sottosezione;

3) sono state acquisite agli atti le certificazioni dirigenziali attestanti la verificata di assenza di eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

4) il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 è contenuto in questo stesso Piano, nell'apposita sotto-sezione;

5), l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta rispettato, sia sulla base delle risultanze del rendiconto 2022 e sul bilancio di previsione 2024/2026;

6) l'Ente:

✓ ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2024/2026 entro il termine del 15/03/2024 e ha effettuato la dovuta trasmissione al sistema BDAP entro i termini normativamente definiti e risulta regolarmente acquisito dal Sistema come da documentazione in atti;

✓ ha approvato il rendiconto 2022 e sono stati rispettati i termini normativamente definiti per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche e regolarmente acquisiti, come da documentazione in atti;

7) in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale l'Ente non risulta ente deficitario;

Considerato che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

La nuova dotazione organica, con spesa potenziale massima è stata impostata seguendo le indicazioni delle linee di indirizzo, ai sensi del DM 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e per la P.A., ricavata dalla somma della spesa dei posti coperti alla quale va sommata la spesa per eventuale rientro di personale comandato verso altre amministrazioni, il costo dei comandi presso l'Ente, il costo del piano del fabbisogno, il costo del lavoro flessibile e la capacità assunzionale prevista per legge (e non utilizzata per attuazione piano), il tutto raffrontato al limite di spesa ai sensi dell'art.1 comma 557 della L.296/2006 come integrato dall'art.3, comma 5-bis del DL 90/2014, conv. In L. n.114/2014, che impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011-2013).

DOTAZIONE ORGANICA PREVISTA						
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	N.POSTI ATTUALI	PREV. CESS	PREV. ASS	TOTA DOTAZIONE ORGANICA PREVISTA
Dirigenti	Dirigente Amm.vo/contabile	dirigente	1			1
	Dirigente tecnico	dirigente	3			3
Area Funzionari	Funzionario Amm.vo/Contabile	funzionario	7	0	2	9
	Funzionario Tecnico	funzionario	1	1	3	3
	Funzionario Informatico	funzionario	1			1
	Funzionario di PL	funzionario	1			1
Area Istruttori	Istruttore amm.vo/contabile	istruttore	25	7	7	25
	Istruttore tecnico	istruttore	5	2	1	4
	Istruttore di vigilanza	istruttore	6		0	6
	Operatore esperto amm.vo/contabile	Op.esperti	5			5
Area Operatori Esperti	Operatore esperto /tecnico	Op.esperti	7		1	8
	Operatore esperto /autista scuolabus	Op.esperti	1	1	1	1
TOTALI			63	8	12	67

