

## La programmazione del fabbisogno di personale

Con riferimento all'anno 2023, rispetto alle previsioni originarie, alcune modifiche alle situazioni di fatto intervenute di recente, rapportabili sia a mobilità concesse, sia a mobilità richieste sia a fuoriuscite per diversi fattori, impongono di riprogrammare le assunzioni da effettuare nella parte finale dell'anno 2023. Le assunzioni previste, compatibili con le previsioni di bilancio e con tutti i vincoli di finanza pubblica, tenendo conto sia della programmazione iniziale, con riferimento alle assunzioni non ancora effettuate, che delle esigenze sopravvenute e sono riportate nella seguente tabella.

N. posti	Area di appartenenza	Profilo professionale	Modalità di copertura
2	Istruttori	Agente di Polizia locale	Concorso pubblico/scorrimento graduatoria
5	Istruttori	Istruttore amministrativo	Concorso pubblico/scorrimento graduatoria

Rimane inoltre confermata la Progressione Verticale prevista nella Programmazione 2023/2025.

In considerazione dell'imminente approvazione della nuova programmazione del fabbisogno 2024/2026, si rimanda a tale atto l'aggiornamento della programmazione relativa agli anni 2024 e 2025, programmazione nella quale si provvederà ad incrementare ulteriormente le risorse umane a disposizione dell'ente per il raggiungimento più efficace ed efficiente degli obiettivi amministrativi.

### Le "progressioni verticali in deroga" (art. 13, comma 6, del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019/2021)

L'art. 13, comma 6, del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali prevede che *"In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza"*. Ancora il comma 8 del medesimo art. 13 stabilisce che *"Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL"*.

L'ARAN, prima con il Dipartimento della Funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (CFL 208) e poi in modo isolato (CFL 209) ha un orientamento netto fornendo alle amministrazioni un'interpretazione in base alla quale l'applicazione della disposizione contrattuale e le risorse a tal fine stanziate non richiedono la garanzia del 50% dell'accesso dall'esterno.

In particolare, l'orientamento CFL 209 con l'obiettivo di chiarire il precedente CFL 208 si conclude in modo chiarissimo, affermando che, "in conclusione:

- se gli Enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;

– se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)".

Pertanto, secondo il citato orientamento se le amministrazioni utilizzano esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL "in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL", non devono preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno. Se invece vogliono effettuare le progressioni in deroga, utilizzando anche (in aggiunta quindi allo 0,55% del monte salari 2018)) le ordinarie risorse destinate alle assunzioni, dovranno in tal caso (e solo in tal caso) "dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)".

Le risorse relative allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL del Comparto Funzioni Locali, ammontano ad euro 13.534,60.

Nell'orientamento applicativo condiviso tra Aran - Dipartimento Funzione pubblica - Dipartimento Ragioneria generale dello Stato CFL 207 viene chiarito che il "costo" della progressione tra aree con la procedura transitoria prevista dall'art. 13 commi 6 e 7 del CCNL 16.11.2022, da imputare allo 0,55% M.S. 2018, è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione (ricalcolata su base annua per 12 mensilità) e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.

Sulla base delle risorse disponibili appare possibile programmare, in applicazione della disposizione contrattuale di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019/2021, la copertura dei seguenti profili professionali, che si aggiungono alla previsione degli accessi dall'esterno, mediante le risorse di cui all'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022):

<b>N. posti</b>	<b>Area di appartenenza</b>	<b>Area di destinazione</b>	<b>Profilo di destinazione</b>	<b>Costo</b>
1	Operatore esperto	Istruttore	Istruttore amministrativo	2.358,36
2	Istruttore di vigilanza	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo di vigilanza	3.956,84
2	Istruttore amministrativo	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	3.956,84
1	Istruttore tecnico	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	1.819,48
<b>TOTALE</b>				<b>12.454,31</b>

### **Lavoro agile**

Nelle more dell'aggiornamento del P.O.L.A. 24/26, per l'annualità 2023 restano valide le modalità di fruizione di cui al P.O.L.A. 21/23 approvato con deliberazione di G.C. n. 90/2021.