

ALLEGATO B) ALLA DELIBERAZIONE DI G.C. N. 283 DEL 30.07.2024

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa.

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi principali:

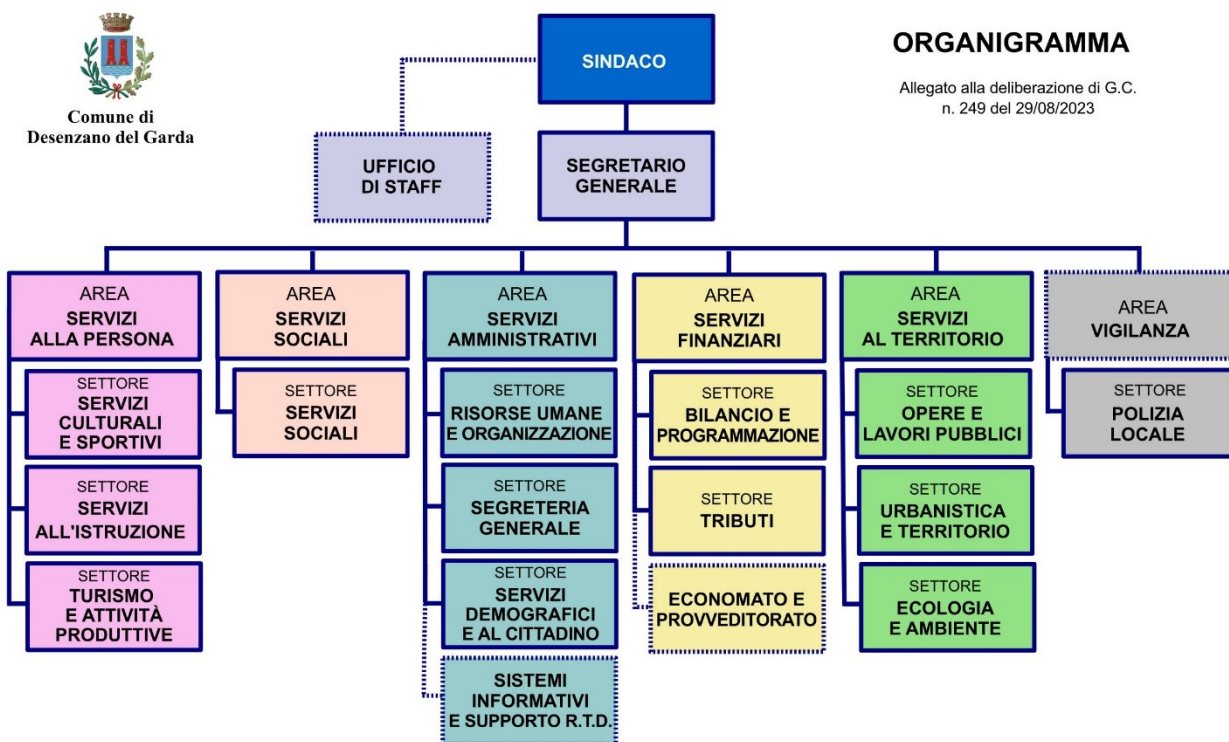
- articolo 6 del DL. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del D. LGS. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del DPR 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del Decreto Ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del DL 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- DM 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri "soglia" e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 ed integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale)
- articolo 4-bis comma 2 del D.L. 13/2023

Nota metodologico-sistematica.

Il presente documento aggiorna il precedente, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 31 gennaio 2024, integrandolo. Quanto non espressamente richiamato e modificato rimane confermato e pertanto vigente, e costituisce parte integrante di un insieme organico e funzionalmente unitario.

3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 30 Gennaio 2024, come sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in applicazione dell’art. 6 del D.L. 9.06.2021 n. 80 convertito con modificazione nella Legge 6.08.2021 n. 113.



N.B. le strutture rappresentate con un tratteggio sono quelle di staff per le quali non è istituita una posizione organizzativa/dirigenziale

La dotazione organica potenziale del personale dipendente al **30.06.2024** è di n. **195 unità**.

Ruoli di responsabilità:

- n. 6 Dirigenti, di cui 1 non coperto ed 1 a tempo determinato
- n. 13 incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell’art 16 del CCNL 16.11.2022, individuati per i seguenti Settori:
 - Servizi Culturali e Sportivi
 - Servizi all’Istruzione
 - Turismo e Attività Produttive
 - Servizi sociali (non coperto)
 - Risorse Umane e Organizzazione
 - Segreteria Generale
 - Servizi Demografici
 - Bilancio e Programmazione
 - Tributi
 - Opere e Lavori Pubblici
 - Urbanistica e Territorio
 - Ecologia e Ambiente
 - Polizia Locale

Consistenza del personale al 30 Giugno 2024 e al 31 Dicembre 2024

AREA CONTR.	PROFILO	30/6/24	VACANTI	T.P	P.TIME	T.D	31/12/24	NOTE
DIRIGENTI	Dirigente	6	1	5		1	6	Vacanti: 1 Polizia Locale
	TOTALE DIRIGENTI	6	1	5	0	1	6	
FUNZIONARI	Assistente Sociale	6	1	6			6	Vacanti: 1 Sociali (per art. 110)
	Conservatore museale	1			1		1	
	Direttore di Biblioteca	1		1			1	
	Educatore esperto Asilo Nido						1	Nuovo: 1 Asilo Nido
	Educatore professionale	1			1		1	
	Funzionario amm.	2		2			3	
	Funzionario amministrativo-contabile	14	3	13	1		13	Vacanti: 1 Demog. + 1 Sociali Nuovo: 1 Segreteria
	Funzionario contabile	2		2			2	
	Funzionario informatico	2		2			2	
	Funzionario tecnico	5		4	1		5	
	Funzionario tecnico ambientale	1		1			1	
	Specialista della comunicazione pubblica							
	Specialista della gestione documentale							
	Ufficiale direttivo di Polizia Locale	5		5			5	
TOTALE FUNZIONARI		40	4	36	4	0	41	
ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale	20	3	20		8	20	Vacanti: 3 Polizia Locale
	Assistente Bibliotecario	2		1	1		2	
	Educatore Asilo Nido	4		4			2	Soppresso: 1 Asilo Nido (trasf. in Funzionario)
	Istruttore addetto al front-office	5	1	4	1		5	1 cambio profilo (Addetto front-office)
	Istruttore amministrativo	7		5	2		7	1 cambio profilo (Istruttore amministrativo)
	Istruttore amministrativo-contabile	52	4	41	11		53	Vacanti: 1 Segr. + 1 Econ. + 2 AAPP + 1 LLPP
	Istruttore contabile	6		3	3		6	
	Istruttore informatico	2		2			2	
	Istruttore tecnico ambientale	2			2		2	
	Istruttore tecnico	13		10	3		13	Vacanti: 1 LLPP (Manutenzione)
	Tecnico della comunicazione pubblica					1		
	Ufficiale accertatore	1		1			1	
TOTALE ISTRUTTORI		114	8	91	23	9	113	
OPERATORI ESPERTI	Autista	2		2				Soppresso: 1 Istruzione
	Collaboratore addetto al front-office	2			2		2	Soppresso: 1 SS.DD.
	Collaboratore amministrativo-contabile	11		4	7		13	2 cambio profilo (da Autisti)
	Cuoco	1		1				
	Messo comunale	1		1			1	
	Operatore socio-assistenziale	3		1	2		4	Vacante: 1 Nido
	Operatore tecnico manutentore	15	5	15		4	15	Vacanti: 5 LL.PP. (Manutenzioni)
	TOTALE OP.ESPERTI		35	5	24	11	4	35
TOTALE GENERALE		195	18	156	38		195	
SEGRETARIO	Segretario generale	1		1			1	Fuori dotazione organica

La definizione dei nuovi profili professionali e delle relative declaratorie nel rispetto delle Aree contrattuali previste nel CCNL Funzioni Locali 2019-2021

Il nuovo sistema di classificazione in 4 Aree del personale degli Enti Locali, disciplinato dal Titolo III del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019 – 2021 (stipulato in data 16.11.2022), è entrato in vigore a partire dal 01.04.2023.

Ai sensi dell'art 11, comm1 1 e 2, del CCNL 2019-2021, *“il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.*

Il sistema di classificazione del personale si pone altresì l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.”

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 463 del 30.03.2023 è stato recepito il nuovo sistema di classificazione del personale, prevedendo un'automatica conversione dell'inquadramento del personale secondo quanto previsto dalla tabella B di Trasposizione allegata al CCNL (art. 13, co. 2):

Il sistema di classificazione è articolato in 4 aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate, rispettivamente:

Categoria A - Area degli Operatori (non presenti nell'attuale dotazione potenziale)

Categoria B - Area degli Operatori Esperti

Categoria C - Area degli Istruttori

Categoria D - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Si rileva la necessità di ridefinire il profilo professionale da Messo Notificatore a Messo Comunale.

Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'art 6-ter, comma 1 del D.Lgs 165/2001

In base alla mappatura dei processi caratterizzanti, oppure più semplicemente in base alle attività o processi operativi di ciascuna area/settore/servizio/ufficio, vanno individuate le famiglie professionali e descritte le posizioni di lavoro in termini di ruolo, definendo nel contempo il portafoglio di competenze necessario a interpretarlo in maniera più efficace nel rispetto della contrattazione collettiva e delle declaratorie di cui all'Allegato A e dei profili professionali definiti da ogni singolo ente.

In merito alla necessità di aggiornare i profili professionali, deve essere citata la disposizione di cui all'art. 1 del d.l. 36/2022, modificativa dell'art. 6-ter, co. 1 del d.lgs. 165/2001, secondo cui le Pubbliche Amministrazioni provvedono *“alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti”*.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 369 del 12.12.2023 sono stati individuati i nuovi profili professionali e individuate le famiglie professionali del personale del Comune di Desenzano del Garda.

Successivamente sono state elaborate le declaratorie relative ai nuovi profili professionali, le quali descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse, il livello di conoscenze, le specifiche competenze ed attività, le relazioni, la responsabilità, i risultati attesi e i requisiti di accesso dall'esterno.

Le declaratorie, che contengono una mappatura dei processi di lavoro, sono state approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 19.03.2024 e con determinazione del Dirigente dell'Area dei Servizi Amministrativi n. 457 del 29.03.2024, sono stati attribuiti al personale in servizio i nuovi profili professionali in applicazione del CCNL 16.11.2022.

Al fine di adempiere all'obbligo di informazione del datore di lavoro ai sensi del DL 104/2022 tutte le declaratorie dei profili professionali sono state caricate per ogni singolo dipendente sul portale HR Zucchetti.

Framework delle competenze trasversali e DL 13/2023

Nell'ambito della riforma del mercato del lavoro prevista nel PNRR, incentrata principalmente sull'individuazione delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità tecnico logiche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti, per il reclutamento e lo sviluppo del personale dipendente delle pubbliche Amministrazioni, il Ministero della Pubblica Amministrazione, in data 26.06.2023, ha adottato uno specifico decreto "*Framework delle competenze trasversali*", con il quale viene individuato un modello (c.d. Framework) di competenze trasversali (c.d. soft skills) per il personale non dirigente.

Allo stato attuale la riforma annovera:

- L'attualizzazione dell'art. 6-ter del Dlgs 165/2001 relativamente alle linee di indirizzo per la definizione dei nuovi profili professionali;
- Le previsioni di aree di sviluppo ulteriori per il personale in possesso di elevata qualificazione, al fine di attrarre professionalità specialistiche dal mercato del lavoro e di offrire opportunità di carriera alle figure interne maggiormente qualificate;
- La necessità di accertare il possesso di alcune competenze trasversali nella verifica dei requisiti per l'accesso alle carriere, inclusa quella dirigenziale;
- L'adozione delle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche (decreto ministro PA 22 luglio 2022);
- L'adozione delle linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica elaborate dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, adottate con decreto del ministro della PA del 28 settembre 2022;
- La sottoscrizione dei contratti collettivi per il triennio 2019-2021 nel comparto funzioni locali.

Le competenze trasversali o soft skills, richieste per ciascun profilo all'interno di ogni Area contrattuale, sono identificate come i "comportamenti organizzativi" e le attitudini individuali rilevanti, e vengono individuate dalle singole amministrazioni a seconda del proprio assetto organizzativo e delle proprie esigenze.

Il Framework delle competenze trasversali si innesta nei processi legati alla selezione e allo sviluppo del personale secondo l'approccio "*competence-based*" alla gestione delle risorse Umane.

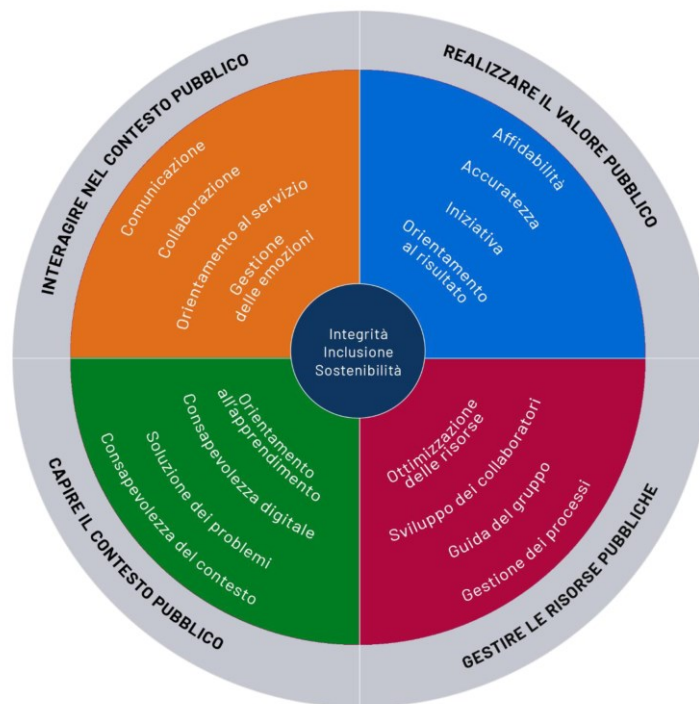
Nella deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 19.03.2024, oltre alle declaratorie, sono state approvate le competenze trasversali, che, come già previsto dal D.L. 36/2022, devono essere specificate anche nei bandi di reclutamento.

Il Framework è composto da **16 Competenze trasversali** articolate in 4 Aree:

- 1) Area "Capire il contesto pubblico"
- 2) Area "Interagire nel contesto pubblico"
- 3) Area "Realizzare il valore pubblico"
- 4) Area "Gestire le risorse pubbliche"

e da 3 Valori, trasversali a tutte le competenze: Integrità, Inclusione e Sostenibilità, principi ideali dell'azione individuale e collettiva.

Per ciascuna competenza gli indicatori comportamentali sono articolati su tre livelli che fanno riferimento a diversi livelli di complessità rispetto all'espressione della competenza.



L'individuazione del framework delle competenze trasversali del personale non dirigente consente alle amministrazioni di accrescere il livello di adeguatezza del proprio personale su un duplice versante:

- Rafforzamento del personale già in servizio
- Processo di acquisizione di nuovo personale

A tutto questo si ricollega anche la circolare del 28.11.2023 del Ministro per la pubblica amministrazione, nella quale è inserito uno specifico focus sulla formazione del personale: viene richiesto infatti l'inserimento, negli obiettivi formativi del Piano di Attività e Organizzazione per dirigenti e dipendenti, di almeno 24 ore di formazione, che dovrebbero essere incrementate del 20% annualmente.

Tutto questo va verso una direzione che è quella di revisione e aggiornamento del sistema di valutazione dei dipendenti, nell'ottica di una gestione del personale sempre più orientata verso lo sviluppo delle competenze. E' importante che nel tempo i SMVP vadano nella direzione del progressivo superamento della semplice valutazione gerarchica e unidirezionale, a vantaggio di sistemi in cui la valutazione è frutto del contributo di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione.

In tale ambito, in particolare, potrebbero essere valorizzati i seguenti elementi:

- La valutazione dal basso;
- La valutazione fra pari;
- La valutazione collegiale;
- La valutazione con riguardo alla performance organizzativa di strutture complesse o meno, da parte di stakeholder esterni.

Il punto di arrivo del processo di aggiornamento dei SMVP, dovrà essere l'adozione di sistemi di misurazione e valutazione a 360 gradi, che prevedano l'utilizzo combinato di tutte le succitate forme di valutazione.

Aggiornamento sistema misurazione e valutazione performance del personale dirigente

Riferimenti normativi:

- Art. 4 – bis comma 2 del D.L. 13/2023
- Circolare 1/2024 - RGS
- Circolare 15/2024 – RGS
- Circolare 17/2024 - RGS

L'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 recita *“Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64”*.

Con il presente obiettivo si intende applicare la predetta disposizione che costituisce una norma direttamente e immediatamente applicabile, previa assegnazione degli obiettivi, anche se le modalità applicative devono tenere conto delle peculiarità dei sistemi di misurazione e valutazione adottati dalle singole amministrazioni

La circolare n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del DFP richiede alle amministrazioni di realizzare due attività molto rilevanti al fine di integrare correttamente l'obiettivo per il rispetto dei tempi di pagamento nei propri sistemi di performance:

- 1) Integrare le schede di programmazione degli obiettivi di performance individuale;
- 2) Individuare in concreto, in relazione al proprio modello e alla propria dimensione organizzativa i dirigenti a cui assegnare l'obiettivo;
- 3) Adeguare il sistema di misurazione e valutazione della Performance, in coerenza con le linee guida DPF 2/2017, n. 4/2018 e n. 5/2019.

Vista la formulazione della disposizione, è corretto che l'obiettivo rientri tra gli obiettivi individuali dei dirigenti (*“provvedono ad assegnare”*). Quindi, la lettura più coerente con il quadro normativo implica che l'assegnazione dell'obiettivo individuale relativo al rispetto dei tempi medi di pagamento debba essere formalizzato e che ciò debba avvenire attraverso il Piano della performance, ovvero la specifica sottosezione del PIAO. Si ritiene, inoltre, che poiché l'obiettivo deve essere valutato in misura non inferiore al 30%, lo stesso debba essere ancorato al fattore valutativo dentro il quale l'obiettivo si colloca, appunto gli obiettivi individuali del responsabile interessato. Quindi l'obiettivo deve avere un peso di almeno il 30% rispetto agli altri obiettivi individuali assegnati, nell'ambito del peso complessivo del fattore rispetto alla performance individuale.

La graduazione del peso, riferito all'obiettivo inerente il rispetto dei tempi di pagamento, ovvero se assegnare allo stesso un valore percentuale maggiore di quello minimo indicato dalla norma, è lasciata alle scelte strategiche e organizzative di ciascuna amministrazione, salvaguardando in ogni caso l'uniformità di pesatura per tutti i dirigenti destinatari dell'obiettivo.

Per rendere individuabile il contributo di ciascuna Direzione/Settore al rispetto dei tempi di pagamento, che concorrono ai calcoli ministeriali degli indicatori *“Tempo medio ponderato di pagamento”* e *“Tempo medio ponderato di ritardo”*, l'indicatore utilizzato prevede il monitoraggio dei ritardi di pagamento delle fatture pagate nell'arco temporale a far data da quando verrà formalmente

assegnato l'obiettivo, in relazione a tutti i codici di fatturazione di competenza dei settori della Direzione/Settore interessato.

La fonte di rilevazione dell'indicatore è il file "Indicatore Tempi Ritardo", estratto da AREA RGS PCC, fornito dal Dipartimento Economia e Finanze. L'eventuale assenza del codice di fatturazione all'interno del detto file implicherà l'esclusione dell'obiettivo al momento della predisposizione della Relazione sulla performance. A tal proposito, si precisa che AREA RGS PCC include nel file fatture accettate e non pagate nei termini, che riporteranno come data convenzionale di pagamento il 31.12 al fine del calcolo dei giorni di ritardo nel pagamento.

Si tratta, quindi, di azzerare i ritardi nei pagamenti delle fatture per cui l'obiettivo si considererà raggiunto se l'indicatore di ritardo delle fatture pagate nel periodo considerato, per le fatture di competenza, sarà pari o inferiore a zero. L'utilizzo dell'indicatore "Tempo medio di ritardo" consente di compensare eventuali criticità con tempi migliori registrati per altre fatture e di evitare che il mancato rispetto dei tempi di pagamento, anche solo per una fattura, determini il non raggiungimento totale dell'obiettivo.

Ai fini del monitoraggio dei tempi di pagamento i Dirigenti dell'ente si atterranno alle indicazioni fornite dalla Direzione competente in ambito finanziario in ordine alle modalità di gestione delle fatture, della loro sospensione e dei tempi di scadenza delle stesse (30 gg o 60 gg in caso di presenza di accordo scritto che andrà debitamente comunicato), che sono tutte operazioni rilevanti ai fini del corretto calcolo dell'indicatore.

Le ragioni del ritardo dei pagamenti, ovvero di un indicatore maggiore di zero potranno essere considerate solo in sede valutativa.

L'organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile competente, richiamato dal citato art. 4-bis del D.L. 13/2023, che deve effettuare la *"verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento"*, è il Collegio dei Revisori dei Conti, il quale deve darne atto nella propria relazione predisposta a corredo del bilancio consuntivo o di esercizio, avendo anche cura di vigilare sulle misure adottate dall'ente per la risoluzione di eventuali criticità.

Per garantire un efficace monitoraggio e valutazione della performance legata a questo specifico obiettivo, assume particolare rilievo il compito degli organismi di valutazione o nuclei, i quali, come previsto dall'art. 4-bis, commi 1 e 3, del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, svolgono un ruolo di controllo sul raggiungimento degli obiettivi relativi ai tempi di pagamento assegnati ai dirigenti responsabili delle fatture commerciali.

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni del personale

La programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni di spesa, per la predisposizione e per l'aggiornamento del Piano Triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'art 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

SOSTENIBILITA' DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Riferimenti normativi: art. 33, c. 2, del DL. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e DM attuativo 17/03/2020

A. Calcolo Rapporto spesa personale/entrate correnti

La norma prevede che le assunzioni siano basate sul rapporto tra spesa personale/entrate correnti.

Spese di personale

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli riportati

- a. nel Macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000
- b. nei codici di spesa
U1.03.02.12.001
U1.03.02.12.002
U1.03.02.12.003
U1.03.02.12.999

Entrate Correnti

Per Entrate Correnti si intende la media degli accertamenti di competenza relativi ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi 3 rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Deve essere altresì specificato che il FCDE è quello stanziato nel Bilancio di previsione, eventualmente assestato con riferimento alla parte corrente del bilancio.

Secondo la deliberazione della corte dei conti della Campania (111/2020) nel controllo del FCDE, per le finalità di cui al citato art. 33 c. 2 del D.L 34/2019 si debba fare riferimento al fondo stesso così come determinato in sede di assestamento di bilancio, che potrebbe essere migliorativo o anche peggiorativo rispetto a quello calcolato in sede di previsione.

Le voci di spesa che attualmente vanno neutralizzate dai calcoli sono:

1. le assunzioni a tempo determinato connesse al PNRR (art.31-bis e art.57 comma 3- septies del DL 101/2020) che non rilevano neppure rispetto al limite rapporti flessibili (art.9, c.28 DL 78/2010) e al limite di spesa di personale (c.557 della L.296/2006);
2. le assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art.1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734-735 L.Bilancio n. 234/2021);
3. assunzioni a tempo indeterminato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1 comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);

4. le assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art.1, c. 172, L. Bilancio n. 234/2021);
5. stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1 comma 495, L.Bilancio 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
6. eventuale spesa di segretario in convenzione rimborsate al Comune capofila dai comuni convenzionati (Decreto Ministero dell'Interno 21.12.2020);
7. assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per il risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020 – deliberazione cortei dei conti, sez. controllo per il Veneto, delibera 15 aprile 2021, n. 105);
8. incentivi funzioni tecniche (CC Lombardia deliberazione 73/2021/PAR; CC Abruzzo delib.249/2021/PAR; CC Liguria delib.1/2022/PAR);
9. spesa riferita a corresponsione degli arretrati (e soltanto degli arretrati) di competenza delle annualità precedenti a partire dalla tornata contrattuale 2019/2021 e quindi a decorrere dal 2022 e per i contratti successivi (art. 3, comma 4-ter del DL 36/2022 (PNRR2) convertito con modificazioni in L. 72/2022.

Il dato evidenziato nel prospetto seguente quale spesa di personale è al netto dell'IRAP.

IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (ultimo rendiconto approvato- esclusa IRAP, incentivi funzioni tecniche da FPV, rimborso convenzione segreteria e arretrati contrattuali (emolumenti e oneri)		7.045.687,47
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	37.044.750,50	39.214.772,76
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	38.930.820,45	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	41.668.747,33	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA		3.756.245,59
ENTRATE CORRENTI NETTE		35.458.527,17
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		19,87%

Il DM 2020 trova applicazione fino al 31.12.2024. Per il 2025 la tabella 2 non sarà più da considerarsi, quindi gli Enti virtuosi, come il comune di Desenzano del Garda, che si collocano sotto al valore soglia, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzione di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato nella tabella 1 del summenzionato DM 2020, fermi restando gli altri limiti (art 1 comma 557, 557-bis e 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296)

B. Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

I Comuni possono procedere ad assunzioni di personale solo fino a concorrenza di una spesa complessiva pari ad un determinato valore soglia.

Tale valore è fissato in termini percentuali rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità.

Se i Comuni si collocano al di sotto di tale soglia possono incrementare la spesa fino al 2024 secondo una gradualità stabilita dalla legge.

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
A	Fino a 999	29,50%	33,50%
B	1.000-1.999	28,60%	32,60%
C	2.000-2.999	27,60%	31,60%
D	3.000-4.999	27,20%	31,20%
E	5.000-9.999	26,90%	30,90%
F	10.000-59.999	27,00%	31,00%
G	60.000-249.999	27,60%	31,60%
H	250.000-1.499.999	28,80%	32,80%
I	Oltre 1.500.000	25,30%	29,30%

C. Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

IMPORTI		RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (ultimo rendiconto approvato)	7.045.687,47	Art. 4, comma 2 (Media triennio entrate correnti al netto FCDE anno 2023 x 27%)
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	9.573.802,34	
INCREMENTO MASSIMO	2.528.114,87	

Per il Comune di Desenzano del Garda, poiché il rapporto tra le spese di personale e le entrate, come definite dalla norma, è identificato nel 27% per i Comuni della fascia f), la spesa di personale può essere incrementata gradualmente come stabilito dalla tab. 2 dell' art. 5 del DM citato. Gli incrementi annuali massimi possibili rispetto alla spesa 2018 di euro 6.390.764,51, fino al 31.12.2024 sono:

Anno	Limite di spesa
2024	7.796.732,70

Si rileva che, includendo le azioni assunzionali introdotte, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal DM. 17 marzo 2020, come su ricostruiti.

Si dà pertanto atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal DM 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, sulla base dei valori, indicatori degli ordini di grandezza degli aggregati espressi nel seguente prospetto:

Descrizione	Entrate post consuntivo 2023	Bilancio previsione Entrate correnti 2024/2026 alla data del 04/06/2024 (comprensive di accertamenti reimputati)		
		2024	2025	2026
	triennio 2021- 2022-2023			
tit. 1	27.202.060,28	27.571.101,95	27.028.136,37	27.043.666,34
tit. 2	2.697.981,38	2.145.017,37	1.228.748,35	1.141.352,00
tit. 3	9.314.731,09	10.738.881,77	10.738.107,85	10.771.445,56
totale	39.214.772,76	40.455.001,09	38.994.992,57	38.956.463,90
FCDE	3.756.245,59	3.126.618,82	3.025.387,74	3.026.210,26
entrate correnti nette	35.458.527,17	37.328.382,27	35.969.604,83	35.930.253,64
Spesa di personale (esclusa IRAP) Macro 101 COD.PIANO INTEGRATO: 1.01.00.00.000	7.285.045,92	7.589.567,80	7.473.662,26	7.473.662,26
Spesa di personale (esclusa IRAP) Macro 103 COD. PIANO INTEGRATO 1.03.02.12.002	80.860,00	81.800,00	73.500,00	73.500,00
INCREMENTO QUOTA IVC ANTICIPI CONTRATTUALI			105.574,24	105.574,24
TOTALE SPESA	7.365.905,92	7.671.367,80	7.652.736,50	7.652.736,50
rapporto %	20,77	20,55	21,28	21,30

L'art. 3 del D.L. 145/2023 (Anticipo Rinnovi Contrattuali), ha stabilito che *“nelle more della definizione del quadro finanziario complessivo relativo ai rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024, per il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dalle amministrazioni statali, in via eccezionale, l'emolumento di cui all'articolo 1, comma 609, secondo periodo, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nel mese di dicembre 2023 è incrementato, a valere sul 2024, di un importo pari a 6,7 volte il relativo valore annuale attualmente erogato, salvi eventuali successivi conguagli. Il predetto incremento non rileva ai fini dell'attribuzione del beneficio di cui all'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, come modificato dall'articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.”*

Tale importo è stato riconosciuto ai dipendenti a tempo indeterminato con oneri a carico dei propri bilanci a far data da gennaio 2024.

A seguito della variazione di bilancio gli importi relativi all'anticipo IVC 2024 sono stati spostati nel capitolo dei rinnovi contrattuali.

D. Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

E' verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi

assunzionali concessi dal DM. 17/03/2020, di cui all'art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo secondo il quale "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, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013	Euro 6.058.052,08
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2024	Euro 5.982.108,72

E. Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del DL. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009	Euro 316.462,73
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024	Euro 482.973,81 , di cui Euro 266.230,24 da collocare nel limite 2009 (le altre somme sono per Agenti stagionali di P.L. e per assunzione Dirigente art. 110, c. 1)

F. Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazioni finali, di non eccedenza rilasciata dai Dirigenti/Responsabili dei servizi per ciascuna area di competenza e da Determinazione del Dirigente delle Risorse Umane n. 70 del 18 gennaio 2024. Detta ricognizione è confermata ed approvata contestualmente al presente documento quale premessa alla programmazione del personale: non risultano eccedenze di personale né vi è personale in sovrannumero.

G. Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Come da attestazione del 16 Luglio 2024, agli atti, della Dirigente dell'Area dei Servizi Finanziari:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Si attesta che il Comune di Desenzano del Garda non soggiace al divieto di procedere all'assunzione di personale.

Stima dell’Evoluzione dei Fabbisogni

In coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) si intende assicurare la funzionalità dei servizi, l’ottimizzazione delle risorse, il monitoraggio ed il controllo della spesa e, nella sua natura di attività dinamica, si inserisce a scorrimento nella precedente e nella successiva.

La presente programmazione fornisce l’indirizzo di riferimento e l’autorizzazione ad assumere personale nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP, anche in caso di ulteriori cessazioni non preventivabili in questa sede, assicurando la copertura dei posti individuati nella dotazione organica potenziale mediante procedura concorsuale / selezione / scorrimento graduatorie/procedura di mobilità tra Enti o passaggio diretto tra le amministrazioni anche di diverso comparto/progressione verticali o tra le aree con percorso mirato alla sostituzione di personale già in organico che cessa per qualsiasi causa, escludendo espansione di spesa e compatibilmente con la sostenibilità finanziaria e con gli equilibri di Bilancio.

Resta inteso pertanto che per le cessazioni dal servizio è possibile procedere alle sostituzioni nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza ricorrere a modifica del presente PTFP e fermo restando l’espletamento delle procedure per i posti medesimi da ricoprire.

ANNO 2024

N.	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	AREA CONTRATTUALE	ASSUNZIONI / SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI A T.I.
1	Polizia Locale	Ufficiale Direttivo di Polizia Locale	FUNZIONARI	Cessazione dal 01.10.2023. Copertura mediante scorrimento graduatoria altro ente. Assunzione effettuata con decorrenza dal 01.02.2024
1	Cultura	Conservatore Museale PT 12 ore pari al 33,33%	FUNZIONARI	Nuova istituzione da PTFP 2023/2025: Copertura mediante procedura concorsuale. Assunzione effettuata con decorrenza 01.03.2024
2	Polizia Locale	Agente di Polizia Locale	ISTRUTTORI	Cessazione per mobilità o dimissioni volontarie, sostituzione mediante scorrimento graduatoria altro ente. Un agente è stato assunto con decorrenza 01.03.2024 Il secondo agente sarà assunto con decorrenza 01.08.2024
1	Servizi Sociali	Assistente Sociale	FUNZIONARI	Nuova istituzione da PTFP 2023/2025. Copertura mediante scorrimento graduatoria vigente. Assunzione effettuata con decorrenza dal 01.03.2024
1	Servizi Sociali	Funzionario Amministrativo-Contabile	FUNZIONARI	Copertura posto vacante per mobilità interna, mediante <u>progressione tra le aree</u> con decorrenza 01.10.2024
1	Economato	Istruttore amministrativo contabile	ISTRUTTORI	Posto vacante per mobilità interna. Copertura mediante procedura concorsuale (categorie protette L. 68/99) – Assunzione prevista con decorrenza 01.09.2024
1	Bilancio e Programmazione	Funzionario amministrativo contabile	FUNZIONARI	Cessazione per pensionamento dal 30.03.2024 :scorrimento graduatoria vigente. Assunzione effettuata con decorrenza 01.05.2024.
1	Opere e LL.PP	Funzionario Amministrativo contabile	FUNZIONARI	Cessazione per pensionamento dal 01.05.2024 :scorrimento graduatoria vigente. Assunzione effettuata con decorrenza 01.05.2024.

N.	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	AREA CONTRATTUALE	ASSUNZIONI / SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI A T.I.
1	Opere e LL.PP	Istruttore Amministrativo Contabile	ISTRUTTORI	Cessazione per dimissioni. dal 01.05.2024 : Copertura mediante procedura concorsuale. (categorie protette L 68/99) – Assunzione prevista con decorrenza 01.09.2024
1	Opere e LL.PP	Operaio Tecnico Manutentore	OPERATORI ESPERTI	Cessazione per pensionamento dal 01.05.2024 . Copertura tramite procedura concorsuale.
1	Servizi Demografici	Collaboratore addetto al front-office / Istruttore addetto al Front Office (Istruttore Amministrativo) *	OPERATORI ESPERTI / ISTRUTTORI	Cessazione per pensionamento dal 01.06.2024 . Soppressione posto in area operatori esperti e sostituzione con posto in area degli Istruttori. Copertura mediante <u>progressione tra le aree</u> con decorrenza 01.10.2024
1	Asilo Nido	Cuoco	OPERATORI ESPERTI	Cessazione per pensionamento dal 01.11.2024 : non è prevista sostituzione in quanto il servizio di refezione è stato incluso nell'ambito della procedura di gara per l'affidamento del servizio di gestione asilo nido. Viene mantenuto il posto in dotazione organica e cambiato profilo professionale in OSA
3	Attività produttive	Istruttori Amministrativo Contabile	ISTRUTTORI	Cessazione pensionamento/dimissioni di 3 unità: 1 unità dal 17.01.2024 , 1 unità dal 01.10.2024 e 1 unità dal 01.11.2024 . Sostituzioni tramite: - scorrimento graduatoria vigente - procedura concorsuale Per una delle 3 unità è prevista la copertura mediante <u>progressione verticale tra le aree</u> con decorrenza 01.11.2024 Per il posto vacante dal 17.01.2024 è prevista un'assunzione tramite procedura concorsuale (categorie protette L 68/99) con decorrenza 01.09.2024 La sostituzione prevista dall' 01.10.2024 sarà a tempo pieno e non parziale come da posto esistente e avrà decorrenza 01.09.2024 al fine di permettere un adeguato passaggio di consegna.
1	Opere e LL.PP	Istruttore Tecnico	ISTRUTTORI	Cessazione per pensionamento dall' 01.12.2024 : aperta procedura di mobilità con scadenza 05.08.2024. In caso di esito negativo, si procederà con una procedura concorsuale.
1	Asilo Nido	Educatore	ISTRUTTORI	Cessazione per pensionamento dal 01.12.2024 : non è prevista sostituzione per l'affidamento del servizio di gestione asilo nido. Viene mantenuto il posto in dotazione organica e cambiato profilo professionale in Istruttore Amministrativo-Contabile

N.	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	AREA CONTRATTUALI	ASSUNZIONI / SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI A T.I.
1	Segreteria Generale	Funzionario Amministrativo - contabile	FUNZIONARI	Nuova istituzione dal 01.11.2024 come da PTFP 2024/2026: copertura mediante <u>progressione verticale tra le aree</u> con decorrenza 01.11.2024

ANNO 2025

1	Servizi Demografici	Funzionario Amministrativo-Contabile (Funzionario Amministrativo)*	FUNZIONARI	Copertura mediante <u>progressione verticale tra le aree</u>
---	---------------------	--	------------	--

*cambio profilo

Per le cessazioni del 2026 sono in corso delle verifiche e conseguenti aggiornamenti sui possibili pensionamenti.

Si evidenziano pertanto i seguenti elementi di rilievo:

- Completamento assunzioni avviate entro il 31.12.2024 in conformità al precedente PTFP;
- Sostituzioni del personale cessato o prossimo a cessazione;
- Assunzione nell'arco del triennio dei posti vacanti istituiti da precedente pianificazione e rimasti a tutt'ora vacanti. Si evidenzia che i posti vacanti potranno essere coperti mediante procedura concorsuale / selezione / scorrimento graduatorie / procedura di mobilità tra Enti o passaggio diretto tra le amministrazioni anche di diverso comparto/progressione verticali o tra le aree;
- Copertura del posto di Funzionario Amministrativo (cambio profilo da Funzionario Amministrativo Contabile a Funzionario Amministrativo) nell'Area Servizi Amministrativi /Servizi Demografici, mediante progressione tra le Aree (decorrenza 2025)
- Copertura del posto di Funzionario Amministrativo Contabile nell'Area Servizi Sociali, mediante progressione tra le Aree (decorrenza 01.10.2024);
- Copertura di un posto di Funzionario Amministrativo - Contabile nell'Area Servizi Amministrativi / Segreteria Generale mediante progressione tra le Aree (decorrenza 01.11.2024);
- Soppressione del posto di Operatore Esperto Collaboratore addetto al Front Office nell' Area Servizi Amministrativi / Servizi Demografici a seguito pensionamento a far data dal 1.06.2024 e conseguente istituzione di un posto di Istruttore addetto al front office (cambio profilo da Istruttore Addetto al Front Office a Istruttore Amministrativo) nell'Area Servizi Amministrativi / Servizi demografici, da coprire tramite progressione tra le Aree (decorrenza 01.10.2024);
- Copertura di un posto di Agente di Polizia Locale (Area degli Istruttori) / Area Vigilanza mediante scorrimento graduatoria del Comune di Polpenazze del Garda dal 01.08.2024;
- Nuova istituzione di un posto di Educatore Esperto Asilo Nido, da coprire tramite progressione tra le Aree, ai sensi dell' art. 93 CCNL, decorrenza 01.10.2024;
- Copertura di un posto di Istruttore Amministrativo - Contabile nel Settore Turismo e Attività Produttive a seguito pensionamento dal 01.11.2024, tramite progressione tra le Aree (decorrenza 01.11.2024);
- Con Decreto Dirigenziale n. 85 del 02.12.2021 è stato istituito il gruppo di lavoro per il Decoro Urbano e la Manutenzione delle aree verdi a cui sono stati assegnati 3 Operatori Tecnico Manutentori, il quale si occupa di specifici interventi, tra cui la sistemazione del verde, vista

la necessità, al fine di valorizzare alcune aree, considerata anche la vocazione turistica del Comune di Desenzano del Garda.

Secondo il prospetto sopra riportato si rileva che sono programmate le seguenti procedure:

a) Mobilità interna

Ai fini di una miglior impiego delle risorse umane è utilizzabile la procedura della mobilità interna, consistente nel mutamento del posto di lavoro all'interno delle unità settoriali della struttura organizzativa, con mansioni richiedenti lo stesso tipo di professionalità, con assegnazione temporanea o definitiva, anche su domanda dei singoli dipendenti.

La mobilità così intesa è uno strumento organizzativo dell'Ente per un efficace utilizzo delle diverse professionalità in dotazione nei vari ambiti della struttura, nonché occasione di riqualificazione ed arricchimento professionale del personale coinvolto.

L'assegnazione del dipendente ad altro servizio comporta la sua partecipazione ad attività formative di ingresso per l'inserimento nel nuovo ambito e a quelle strutturate permanenti.

- Mobilità interna di un di un Collaboratore Amministrativo - Contabile da Area dei Servizi Amministrativi ad Area Urbanistica e Territorio con profilo di Operatore Tecnico Manutentore;
- Mobilità interna di un Operatore Esperto con il profilo di Collaboratore Amministrativo Contabile da Area dei Servizi sociali ad Area dei Servizi alla Persona/Settore Istruzione con decorrenza 01.07.2024;
- Mobilità interna di un Istruttore Amministrativo Contabile dall'Area dei Servizi Finanziari/Settore Economato e Provveditorato all'Area dei Servizi alla Persona/Settore Turismo e Attività Produttive e viceversa.

b) Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti

Si ritiene di avviare le procedure per tutti i profili sopra specificati ma di non escludere il ricorso alle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D.Lgs 165/2001 o di passaggio diretto tra amministrazioni (anche di comparti diversi) da valutare caso per caso da parte del Dirigente competente.

c) Assunzioni mediante mobilità dall'esterno di cui all'art.30 D.Lgs 165/2001 o tramite passaggio diretto tra amministrazioni anche di comparti diversi

E' in corso una procedura di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2021 per la copertura di un posto di Istruttore Tecnico con scadenza 05.08.2024.

d) Trasformazioni/Cambi profili professionali

- Trasformazione di un Operatore Esperto con profilo professionale da Autista a Collaboratore Amministrativo Contabile presso l'Area dei Servizi alla Persona/Settore Istruzione con decorrenza 01.09.2024;

E' in corso la procedura di esternalizzazione del trasporto scolastico, visto anche il pensionamento di un Autista (01.06.2024) e l'impossibilità di gestire il servizio in economia. La trasformazione del profilo da Autista a Collaboratore Esperto nasce anche al fine di una valorizzazione delle risorse umane interne al Comune.
- Trasformazione di un Istruttore con profilo professionale di Istruttore Amministrativo a Istruttore addetto al front office presso Area dei Servizi Amministrativi/Settore Servizi Demografici e contestuale trasformazione di un Istruttore con profilo professionale di Istruttore addetto front office ad Istruttore Amministrativo;
- Cessazione di un posto di Educatore Asilo Nido per pensionamento dall' 1/12/2024 e trasformazione del posto in Istruttore Amministrativo Contabile presso Area Servizi Sociali;
- Cessazione di un posto di Cuoco per pensionamento dall' 1/11/2024 e trasformazione del posto in Operatore Socio Assistenziale presso Area Servizi Sociali;

In riferimento alla previsione di messa a riposo del Cuoco, si ritiene, vista la procedura di gara attivata per l'affidamento del servizio gestione Asili Nido che comprende anche il servizio di refezione, di non sostituire il personale cessato. Tale scelta è in linea con i principi di efficacia ed efficienza dell'ente, risultando peraltro rispondente alla necessità di sostituzione tempestiva del predetto personale in caso di assenza.

In merito alla cessazione dell'Educatore Asilo Nido, essendo un profilo ad esaurimento ai sensi del CCNL 16.11.2022, si ritiene di non effettuare la sostituzione per le motivazioni sopra espresse.

Tuttavia si ritiene di mantenere entrambi i posti in pianta organica per eventuali future esigenze in relazione al fabbisogno dell'Area dei Servizi Sociali.

- Trasformazione a seguito di valutazione del Dirigente del Settore Risorse Umane e Organizzazione dei posti lasciati vacanti per progressione verticale o tra le Aree nell'area degli Istruttori: si prevede contestuale trasformazione del posto da area degli Operatori Esperti in Area degli Istruttori; ad eccezione dei posti del personale operaio o OSA che dovessero lasciare la categoria, in quanto in questi casi la stessa rimane strettamente funzionale al servizio. Da valutare la medesima trasformazione anche in caso di pensionamento di un dipendente inquadrato nella categoria degli Operatori Esperti.

e) Progressioni verticali tra le aree (art 15 CCNL) e progressioni verticali tra le aree in deroga (art. 13 CCNL)

Al fine di valorizzare le professionalità disponibili all'interno della struttura e le competenze sviluppate dai dipendenti, sentita la Conferenza dei Dirigenti sulle specifiche esigenze organizzative, la programmazione potrà prevedere procedure totalmente riservate al personale interno, mediante attivazione delle procedure di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs n. 165/2001, così come modificato dalla Legge n. 113/2021 di conversione del D.L. n. 80/2023, nel rispetto della percentuale di posizioni da riservare per l'accesso dall'esterno (50%).

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 26.03.2024 e successiva deliberazione n. 216 del 11.06.2024 è stato approvato il Regolamento relativo alle procedure per la disciplina delle progressioni tra le aree ai sensi del CCNL 2019-2021, art. 15 e art. 52, comma 1-bis del D.Lgs 165/2001.

Inoltre ai sensi dell'art. 10 del CCI, ex art. 52, comma 1-bis del D.Lgs 165/2001, art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022 e delle indicazioni fornite dall'ARAN con il parere CFL 209, nonché alla luce di quanto disposto dall'art. 3 del D.L. n° 80 del 2021 convertito in L. n° 113 del 2021, previa regolamento, che è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 231 del 18.06.2024 sarà possibile effettuare progressioni tra le aree in deroga al titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno ai sensi dell'art. 15 del CCNL 16.11.2022 secondo la Tabella C dei requisiti richiesti tra le Aree.

Tale procedura va completata con quanto disposto dall'art. 13, comma 8 del CCNL 16.11.2022 *“Le progressioni di cui al comma 6 (...) sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”;*

L'individuazione dei profili oggetto di progressione verticale sarà demandata ad atto organizzativo dell'Amministrazione comunale, tenendo conto della necessità di:

- riqualificare le posizioni di lavoro che a seguito dell'evoluzione tecnologica e organizzativa ricoprono di fatto le funzioni previste per dipendenti di categoria superiore;
- coprire le cessazioni e completare, per i posti individuati, la dotazione organica in modo da valorizzare le risorse interne;
- regolarizzare i sotto-inquadramenti determinatisi per effetto di evoluzione contrattuale.

Tale importo, quantificato in Euro 24.409,75, e modificato a seguito di una verifica del monte salari 2018, consente nel biennio 2024/2025 la progressione, considerando le necessità che sono cambiante nel tempo, fino ad un massimo di n. 6 unità dall' Area degli Operatori Esperti a quella degli Istruttori e n. massimo 4 unità dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Si ritiene di destinare tramite procedura comparativa (ordinaria) **nell'anno 2024** il seguente passaggio:

- n. 1 posto di Funzionario Amministrativo Contabile (Area Servizi Sociali)

Si ritiene di destinare tramite procedura valutativa (straordinaria) **nell'anno 2024** i seguenti passaggi:

- n. 1 posto di Funzionario Amministrativo Contabile (Settore Segreteria Generale);
- n. 1 posto di Educatore Esperto Asilo Nido (Area Servizi Sociali)
- n. 1 posto di Istruttore Amministrativo (Settore Servizi Demografici)
- n. 1 posto di Istruttore Amministrativo – Contabile (Settore Turismo & Attività Produttive)

Si ritiene di destinare tramite procedura comparativa (ordinaria) **nell'anno 2025** il seguente passaggio:

- n. 1 posto di Funzionario Amministrativo (Settore Servizi Demografici);

Si ritiene di destinare tramite procedura valutativa (straordinaria) **nell'anno 2025** i seguenti passaggi:

- n. 1 posto di Istruttore Amministrativo - Contabile (Settore Servizi Culturali & Sportivi)
- n. 1 posto di Istruttore Amministrativo (Settore Risorse Umane & Organizzazione)

Per le procedure che saranno svolte nel 2025, variazioni ed per altre eventuali progressioni tra le Aree, gli aggiornamenti in merito alle decorrenze saranno inserite nel successivo PTFP.

f) Assunzioni mediante stabilizzazione di personale nel triennio

Ai sensi del "Decreto assunzioni" (art. 3 comma 5 del decreto legge 22 aprile 2023 n. 44), fino al 31 dicembre 2026 i Comuni possono procedere alla stabilizzazione del personale non dirigenziale che abbia maturato 36 mesi di servizio con contratti a tempo determinato.

Si verificheranno eventuali possibilità di ulteriori stabilizzazioni nel triennio 2024-2026 con riferimento anche a disposizioni normative successive, rispetto al momento della stesura del presente documento.

g) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile nel triennio

Nell'ambito della stesura della programmazione si intende dare massima priorità alle assunzioni delle unità a tempo indeterminato, nel rispetto della logica delle disposizioni di cui all'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.; e tuttavia, per lo scostamento fisiologico rispetto alla compagine in servizio a tempo indeterminato e la dotazione potenziale, nonché per assenze di personale con diritto alla conservazione del posto (es. maternità, aspettative varie), la struttura fronteggia criticità nell'organizzazione e nella resa dei servizi alla cittadinanza, per garantire livelli quantitativi e qualitativi di efficienza ed efficacia, ricorre, oltre che ad interventi di riorganizzazione interna ed al ricorso al lavoro straordinario secondo norma, anche all'attivazione di forme di lavoro flessibile nel limite massimo consentito di spesa sostenuta nell' anno 2009 per le medesime tipologie.

Le assunzioni a tempo determinato, anche con contratto di "formazione-lavoro", potranno essere attivate per esigenze di carattere eccezionale o temporaneo e saranno valutate dal Dirigente responsabile del Settore Risorse umane & Organizzazione, a seguito dell'accertamento dell'impossibilità di provvedere con risorse interne all'Area stessa; la scelta se ricorrere a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o ad altre tipologie di contratto di tipo flessibile verrà valutata dal Dirigente del Settore Risorse umane & Organizzazione, in conformità al parere acquisito dalla Conferenza dei Dirigenti, ricorrendo alla misura più idonea in termini di efficienza efficacia ed economicità.

E' demandato al medesimo, anche il ricorso all'istituto della "assegnazione temporanea", in entrata così come in uscita, di cui all'art. 30 del D. Lgs 165/2001, in presenza di eventuali istanze per sopperire ad esigenze temporanee o eccezionali, e/o per semplificare ed agevolare procedure di mobilità tra Enti, che diversamente sarebbero complicate anche da continui rinvii, in ossequio ad una fattiva collaborazione tra pubbliche amministrazioni.

Pertanto sono autorizzati:

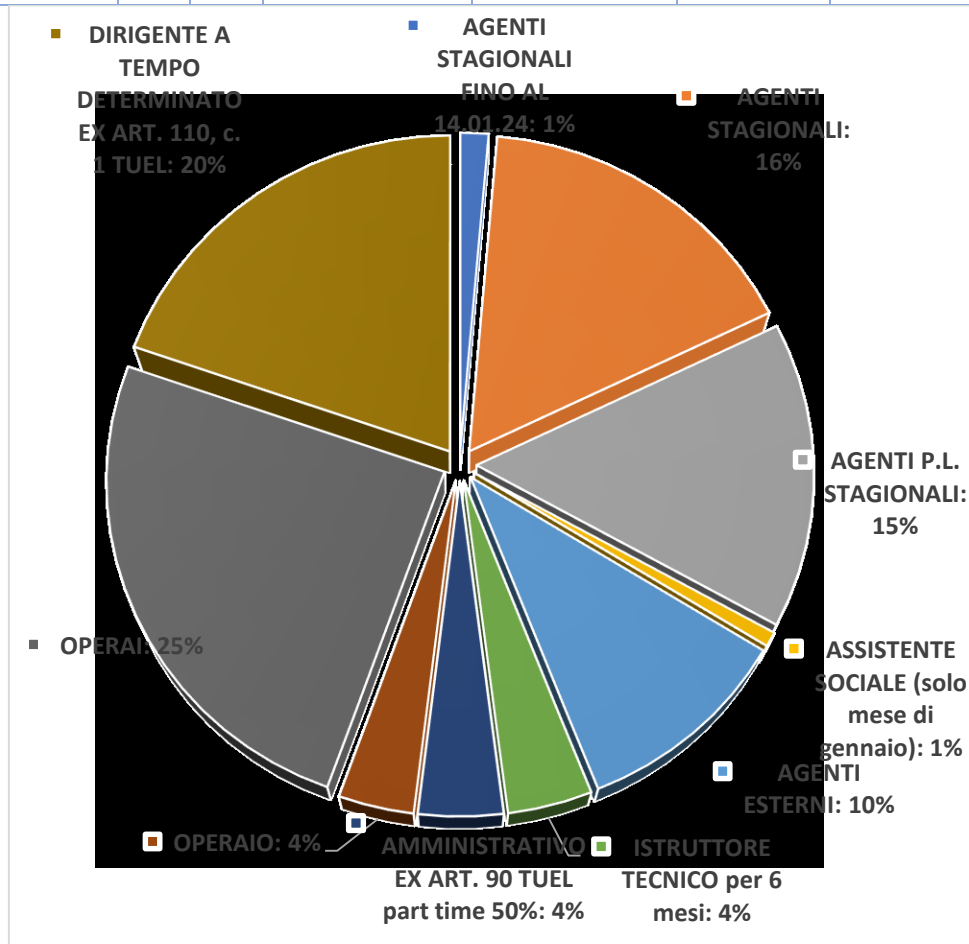
- 1) il reclutamento nel corso del triennio di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 31-bis del DL 152/2021 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 233/2021 (decreto per l'attuazione del PNRR) considerato l'elenco dei contributi assegnati a questo Comune, con spese a carico del proprio bilancio;
- 2) il ricorso ad assunzioni a tempo determinato e/o stagionali di agenti di PL per intensificazione del presidio del territorio per la maggior sicurezza della vita ed il benessere dei cittadini e finalizzato a maggior tutela dell'ordine pubblico;
Sono stati assunti 8 agenti di Polizia Locale stagionali (di cui uno alla data odierna si è dimesso)
- 3) attività socialmente utili (nonni vigili e/o custodi);
- 4) assunzione di operai a tempo determinato a fronte di carenze di personale nel settore manutenzioni sia per assenze dovute a diversa causa sia per rinforzo al servizio per punte di attività.
Sono stati prorogati fino al 30.11.2024 di 4 operai a tempo determinato e assunzione di 1 operaio a tempo determinato dal 01.06.2024 (a seguito dimissioni).
- 5) conferma dell'incarico art. 90 del TUEL di una unità Area Istruttori, con contestuale congelamento del posto in organico di Istruttore presso Segreteria generale.

Sono escluse dal limite delle spese quelle necessarie per l'assunzione degli agenti stagionali e del dirigente art. 110, c. 1. Sono altresì teoricamente escluse spese dei tecnici per l'attuazione del PNRR, ma per il momento non sono finanziati.

Lo schema complessivo per l'anno 2024 rileva che, a fronte di una spesa totale di **Euro 482.973,81**, quella che va collocata entro il limite è pari ad euro 266.230,72.

Assunzioni a tempo determinato anno 2024	Area CCNL	Durata presunta dei contratti di lavoro a tempo determinato	Spesa per emolumenti anno 2024	Spesa per oneri riflessi anno 2024	Spesa per Irap anno 2024	Spesa complessiva bilancio 2024
AGENTI STAGIONALI	Istruttori	6 unità per 14 giorni	3.718,26	1.631,03	322,86	5.672,15
AGENTI STAGIONALI	Istruttori	4 unità per 6 mesi	48.660,82	14.986,14	4.221,36	67.868,32
AGENTI STAGIONALI	Istruttori	4 unità per 5 mesi e mezzo	44.543,37	13.718,08	3.864,17	62.125,62
AGENTI ESTERNI	Istruttori		32.501,75	7.232,20	2.524,65	42.258,60
ASSISTENTE SOCIALE	Funzionari ed EQ	1 unità per 1 mese	2.106,96	673,35	189,66	2.969,97
ISTR. TECNICO	Istruttori	1 unità per 6 mesi	11.622,66	3.585,53	1.008,32	16.216,51
AMMINISTRATIVO EX ART. 90 TUEL-p.t 50%	Istruttori	1 unità per 12 mesi	11.622,66	3.585,53	1.008,32	16.216,51
OPERAI	Operatori Esperti	3 unità per 1 mesi + 2 unità cessate in corso d'anno	72.764,53	22.767,14	6.415,37	101.947,04

DIRIGENTE A T.D. EX ART. 110, c. 1 TUEL	CCNL Dirigenti	1 unità per 12 mesi	58.084,91	17.950,92	5.041,66	81.077,49
					TOTALE	410.837,78
Oneri per rinnovo contrattuale CCNL 21.05.18 da escludere (C.C. Abruzzo n. 121/2018, Circolare n. 6/2017 MEF, C.C. Autonomie n. 2/2010)						-3.141,60
Oneri per rinnovo contrattuale CCNL 16.11.2022 da escludere						-4.342,37
Totale previsione spesa per rapporti di lavoro dipendente con contratto a tempo determinato previsione anno 2024						403.353,81
Spesa per rapporti di lavoro flessibile diversi dal lavoro dipendente			cap. 240/0	compensi lordi attività socialmente utili		72.000,00
			cap. 240/1	Oneri inail		1.500,00
				Oneri IRAP		6.120,00
			Totale spesa attività socialmente utili			79.620,00
			TOTALE			482.973,81
			da detrarre spese agenti stagionali e dirigente art.110, c. 1			216.743,58
			TOTALE per verifica del limite			266.230,24
					limite 2009	316.462,73
					differenza	50.232,50



E' demandata al Dirigente del Settore Risorse Umane e Organizzazione l'attuazione degli adempimenti connessi con l'approvazione della presente programmazione del fabbisogno.

Tutte le assunzioni sono autorizzate a condizione che risultino:

- a) il relativo posto vacante in dotazione organica per ciascuna unità individuata;

- b) sia assicurata la copertura finanziaria in Bilancio escludendo espansione di spesa e compatibilmente con la sostenibilità finanziaria e con gli equilibri di Bilancio;
- c) siano rispettati tutti i vincoli di finanza pubblica espressi negli indicatori di Bilancio previsti dalla normativa vigente e sopra richiamata.

h) Risoluzione unilaterale dei rapporti di lavoro

L'Amministrazione darà corso alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei riguardi del personale del comparto e dell'area della dirigenza, per il personale la cui anzianità contributiva corrisponde ai requisiti previsti per la "pensione anticipata" rispetto alla pensione di vecchiaia, di cui all'art. 24, comma 10 del D.L. 201/2011 diversamente definiti tra uomini e donne, facendo decorrere la risoluzione anticipata comunque dopo tre mesi (cosiddetta finestra d'uscita) di cui all'art. 15 comma 1 del D.L. 4/2019. La data di risoluzione unilaterale terrà conto, prudenzialmente, di un congruo periodo al fine di far fronte ad eventuali incertezze nel calcolo dell'anzianità contributiva, garantendo il rispetto dei termini minimi di preavviso previsti dalla normativa vigente.

La presente scelta organizzativa trova motivazione nella necessità di dare attuazione a politiche di ricambio generazionale dell'organico dell'Ente ed in quanto il governo del flusso di uscite del personale dovuto a pensionamento consente l'adozione di un più adeguato e flessibile strumento di pianificazione del flusso in entrata rispetto alle necessità organizzative, tale da orientare le politiche del personale su un orizzonte di medio termine ed in una prospettiva più ampia per quanto riguarda la riorganizzazione delle risorse umane dell'Ente.

i) Categorie protette L.68/1999 e altre riserve di legge

Viene assicurata la copertura della quota di assunzioni obbligatorie, determinata in relazione alla situazione dell'occupazione al 31.12.2022 e al 31.12.2023; la copertura verrà effettuata anche per gli anni successivi del triennio di programmazione, con riferimento allo stato occupazionale rilevato al 31 dicembre dell'esercizio dell'anno precedente. Con decreto n. 58 del 20.05.2024 è stato approvato il bando per la copertura di 3 posti a tempo pieno e indeterminato nel profilo professionale di Istruttore Amministrativo Contabile (Area Istruttori) ai sensi del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, riservato ai soggetti appartenenti alle categorie protette L. 68/99. La procedura concorsuale si è svolta nei giorni 10 e 14 giugno 2024 dalla quale sono risultati idonei 3 candidati, che saranno assunti a partire dal 01 Agosto 2024.

Possono inserirsi uscite a seguito di modalità dimissioni volontarie (es. opzione donna, precoci, usuranti, quote varie, e dimissioni volontarie), al momento non preventivabili. Si intende procedere alla copertura dei rispettivi posti che rimarranno vacanti.

Per il 2026 saranno portate a compimento le procedure del 2024 e 2025 non effettuate per motivi di forza maggiore. Inoltre si provvederà alla sostituzione di personale nel frattempo cessato ma per il momento non preventivabile. È confermata la dotazione organica complessiva in approvazione per il 2024.

La presente programmazione fornisce l'indirizzo di riferimento e autorizzazione ad assumere personale nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP, anche in caso di ulteriori cessazioni non preventivabili in questa sede, assicurando la copertura dei posti individuati nella dotazione organica potenziale mediante procedura concorsuale / selezione / scorrimento graduatorie o mediante procedura di mobilità tra Enti anche di diverso comparto, con percorso mirato alla sostituzione di personale già in organico che cessa per qualsiasi causa, escludendo espansione di spesa e compatibilmente con la sostenibilità finanziaria e con gli equilibri di Bilancio.

Resta inteso pertanto che per le cessazioni dal servizio è possibile procedere alle sostituzioni nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza ricorrere a modifica del presente PTFP e fermo restando l'espletamento delle procedure per i posti medesimi da ricoprire

Certificazioni dei Revisori dei Conti

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo ai Revisori dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio 2024/2026, ottenendo parere positivo n. 34 del 23.11.2023

La presente Sezione 3 del PIAO è trasmessa:

- ai sensi dell'articolo 6 - ter del D.LGS. 165/2001, introdotto dal D.LGS. 75/2017, al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, attraverso il sistema informativo del personale di cui all'articolo 60 (SICO – Conto annuale). La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- ai sensi dell'art. 6, c. 4 del DL 80 convertito in Legge, al Dipartimento della Funzione Pubblica mediante il Portale PIAO, raggiungibile all'indirizzo <http://piao.dfp.gov.it>, che consente alle pubbliche amministrazioni il caricamento e la pubblicazione del Piano e la consultazione dei documenti di programmazione da parte di tutti i cittadini. La pubblicazione deve essere effettuata tempestivamente utilizzando esclusivamente le apposite funzionalità presenti nell'Area riservata del Portale PIAO.

Il Piano e i relativi aggiornamenti sono inoltre pubblicati nel sito internet istituzionale del Comune.