

ALLEGATO A) ALLA DELIBERAZIONE DI G.C. N. 448 DEL 03/12/2024

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.1: Struttura organizzativa

Sottosezione di programmazione 3.2: Organizzazione del Lavoro Agile

Sottosezione di programmazione 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-sistemica

Il presente documento aggiorna il precedente, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 283 del 30 luglio 2024, integrandolo. Quanto non espressamente richiamato e modificato rimane confermato e pertanto vigente, e costituisce parte integrante di un insieme organico e funzionalmente unitario.

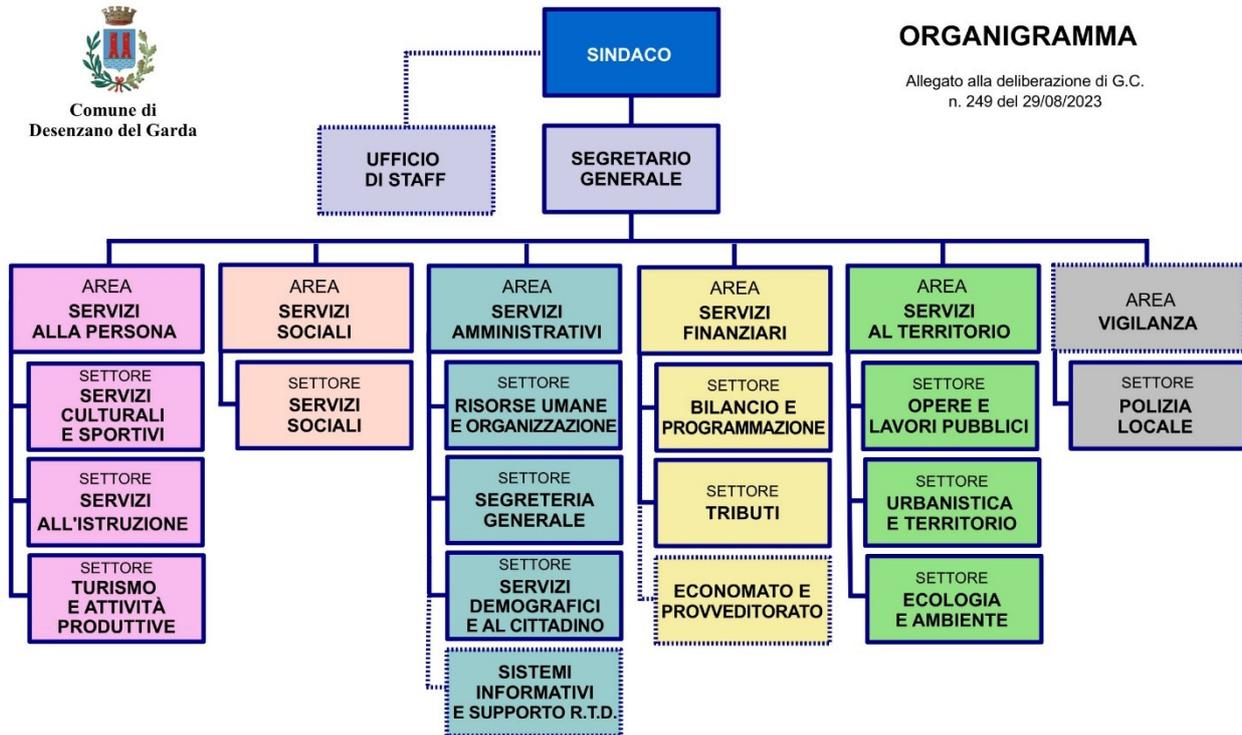
3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 30 gennaio 2024 ed aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. 283 del 30 Luglio 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.



ORGANIGRAMMA

Allegato alla deliberazione di G.C.
n. 249 del 29/08/2023



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 **31.12.2024** 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 (di cui 12 coperti) 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

DOTAZIONE ORGANICA 2024 – 2025

Area	Profilo	31/12/24	TD	Vacanti	Settore	31/12/25	TD	Vacanti	Settore	Nuovi	Soppressi
DIRIGENTI	Dirigente	6	1	1	Polizia Locale	6	1	1	Polizia Locale		
	N. DIRIGENTI	6	1	1		6	1	1			
FUNZIONARI	Assistente Sociale	6		1	SS. Sociali (art. 110)	6		1	SS. Sociali (art. 110)		
	Conservatore museale	1				1					
	Direttore di Biblioteca	1				1					
	Educatore esperto Asilo Nido	1				1					
	Educatore professionale	1				1					
	Funzionario amministrativo	3		1	SS. Demografici	3		1	SS. Demografici		
	Funzionario amm.vo-contabile	13		1	Segreteria	14		2	Segreteria	1	
	Funzionario contabile	2				2					
	Funzionario informatico	2				2					
	Funzionario tecnico	5				5					
	Funzionario tecnico ambientale	1				1					
	Ufficiale dir di Polizia Locale	5				5					
	N. FUNZIONARI	41		3		42		4		1	
ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale	20	2	1	Polizia Locale	20	7	1	Polizia Locale		
	Assistente Bibliotecario	2				2					
	Educatore Asilo Nido	3		1	Asilo Nido (-> Istruttore)	2					
	Istruttore addetto al front-office	5				5					
	Istruttore amministrativo	7				7					
	Istruttore amm.vo-contabile	54		5	Segr./Econ./AA.PP./Soc./Ecol.	56		6	Segr./Econ./AA.PP./Soc./Ecol./Nido	2	1
	Istruttore contabile	6				6					
	Istruttore informatico	2				2					
	Istruttore tecnico ambientale	2				2					
	Istruttore tecnico	13		1	LLPP Manutenzioni	13		1	LLPP Manutenzioni		
	Tecnico della comunicazione		1				1				
	Ufficiale accertatore	1				1					
	N. ISTRUTTORI	115	3	8		116	8	8		2	1
OPERATORI ESPERTI*	Autista										
	Collaboratore al front-office	2		1	Segreteria	2		1	Segreteria		
	Collaboratore amm.vo-contabile	11				9					2
	Cuoco										
	Messo comunale	1				1					
	Operatore socio-assistenziale	4		1	SS. Sociali	4		2	SS. Sociali		
	Operatore tecnico manutentore	15	5	5	LLPP Manutenzioni	15	5	5	LLPP Manutenzioni		
	N. OPERATORI ESPERTI	33	5	7		31	5	8			2
TOTALE GENERALE	195	9	19		195	14	21		3	3	
Segretario generale (fuori dotazione)	1				1						

* Si rileva la necessità di introdurre il profilo professionale di Operatore Accertatore nell'Area degli Operatori Esperti, la cui declaratoria è allegata al presente atto. Il profilo sarà recepito nella dotazione organica a partire dal 2025.

Si evidenzia l'espansione qualitativa nell'invarianza delle risorse potenziali del:

AREA/ANNO	2023	2024	2025
Dirigenti	6	6	6
Funzionari	39	41	42
Istruttori	113	115	116
Operatori	37	33	31
TOTALE	195	195	195

3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile

Nuove disposizioni per il personale dirigente

In data 16.07.2024 è stato firmato il CCNL Funzioni Locali per il personale dirigente.

Tra le novità introdotte, una è sicuramente di rilievo ed è introdotta nel Titolo III, Capo I, che disciplina le Disposizioni sul lavoro agile:

- Art. 11 Linee generali per il lavoro agile
- Art. 12 Accordo individuale

Le disposizioni dettate dal CCNL 2019-2021 sono analoghe a quelle del comparto, ad eccezione dell'orario di lavoro quale limite di durata massima, giornaliera o settimanale, per lo svolgimento delle attività con tale modalità. Come previsto dall'art 13 del CCNL 17.12.2020 i Dirigenti e il Segretario assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane. Per questo motivo, per i dirigenti ed i segretari comunali non viene disciplinato, diversamente da quanto previsto per i dipendenti del comparto, il lavoro da remoto con vincoli di tempo.

Mappatura delle attività che è possibile svolgere in modalità di lavoro agile

La mappatura considera come elemento principale in ingresso la compatibilità del ruolo con il lavoro agile, combinandola con la disponibilità a svolgere lavoro a distanza e con le eventuali priorità e garantendo la prevalenza in presenza negli orari di apertura degli uffici.

E' consentito quindi che i dirigenti e il segretario possano avvalersi di questo istituto fino a garantire almeno il 50% della presenza in servizio.

Sono esclusi dal lavoro agile i lavori in turno.

Sono invece considerate remotizzabili le seguenti attività:

ELENCO ATTIVITA'
1. Formazione
2. Riunioni
3. Attività legate alla preparazione e redazione degli atti amministrativi
4. Sottoscrizione di atti amministrativi e non

Negli altri casi l'espletamento della prestazione lavorativa in forma di lavoro agile è ammesso, salva la preventiva autorizzazione e la sottoscrizione dell'accordo individuale.

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 tre 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 determinato 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 corte 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%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
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.
SPEA DI PERSONALE ANNO 2024 (assestato 2023)	7.045.687,47	Art. 4, comma 2 (Media triennio entrate correnti al netto FCDE anno 2023 x 27%)
SPEA 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% in quanto Comune 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 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 (comprehensive di accertamenti reimputati)		
		2024	2025	2026
	triennio 2021-2022-2023			
tit. 1	27.202.060,28	27.988.905,95	27.368.136,37	27.383.666,34
tit. 2	2.697.981,38	2.655.305,38	1.586.340,87	1.377.086,79
tit. 3	9.314.731,09	11.112.128,92	10.778.107,85	10.811.445,56
totale	39.214.772,76	41.756.340,25	39.732.585,09	39.572.198,69

Descrizione	Entrate post consuntivo 2023	Bilancio previsione Entrate correnti 2024/2026 (comprehensive di accertamenti reimputati)		
FCDE	3.756.245,59	3.087.415,17	3.025.387,74	3.026.210,26
entrate correnti nette	35.458.527,17	38.668.925,08	36.707.197,35	36.545.988,43
Spesa di personale (esclusa IRAP) Macro 101 COD.PIANO INTEGRATO: 1.01.00.00.000	7.285.045,92	7.664.357,33	7.485.130,17	7.388.949,10
Spesa di personale (esclusa IRAP) Macro 103 COD. PIANO INTEGRATO 1.03.02.12.002	80.860,00	72.000,00	72.000,00	72.000,00
TOTALE SPESA	7.365.905,92	7.736.357,33	7.557.130,17	7.460.949,10
rapporto %	20,77	20,01	20,59	20,42

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, tenuto 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 anno 2024	Euro 6.027.148,36

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 469.301,69 di cui Euro 259.042,87 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 e Organizzazione 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 29 ottobre 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 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
3	Polizia Locale	Agente di Polizia Locale	ISTRUTTORI	Cessazione per mobilità o dimissioni volontarie, sostituzione mediante scorrimento graduatoria altro ente.

N.	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	AREA CONTRATTUALE	ASSUNZIONI / SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI A T.I.
				Un agente è stato sostituito con assunzione dal 01.03.2024 Il secondo agente è stato sostituito con assunzione dal 01.08.2024 Sarà avviata entro il 2024 una procedura concorsuale per la sostituzione del terzo agente di Polizia Locale.
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, sostituzione 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 effettuata 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 .
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 effettuata 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. Assunzione a tempo determinato effettuata con decorrenza 01.06.2024 . Un ulteriore operaio tecnico manutentore a tempo determinato è stato assunto con decorrenza 01.10.2024 .
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.

N.	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	AREA CONTRATTUALE	ASSUNZIONI / SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI A T.I.
3	Attività produttive	Istruttori Amministrativo Contabile	ISTRUTTORI	<p>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 Una delle 3 unità è stata sostituita mediante <u>progressione verticale tra le aree</u> con decorrenza 01.11.2024. Per il posto vacante dal 17.01.2024 è stata effettuata un'assunzione mediante proc. 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 consegne.</p>
1	Opere e LL.PP.	Istruttore Tecnico	ISTRUTTORI	<p>Cessazione per pensionamento dall' 01.12.2024: aperta procedura di mobilità con scadenza 05.08.2024. Assunzione prevista con decorrenza 01.12.2024.</p>
1	Asilo Nido	Educatore	ISTRUTTORI	<p>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 .</p>
1	Segreteria Generale	Funzionario Amministrativo - contabile	FUNZIONARI	<p>Nuova istituzione dal 01.11.2024 come da PTFP 2024/2026: copertura mediante <u>progressione verticale tra le aree</u>. La procedura sarà avviata entro il 2024.</p>

ANNO 2025

N.	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	AREA CONTRATTUALE	ASSUNZIONI / SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI A T.I.
1	Servizi Demografici	Funzionario Amministrativo-Contabile (Funzionario Amministrativo) *	FUNZIONARI	Posto vacante: Copertura mediante procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto.
1	Servizi Sociali	Operatore Socio Assistenziale	OPERATORI ESPERTI	Cessazione per pensionamento dal 29.01.2025: copertura mediante procedura concorsuale.
1	Segreteria Generale	Funzionario Amministrativo - contabile	FUNZIONARI	Cessazione per pensionamento dal 01.03.2025: copertura mediante procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto.
1	Servizi Sociali	Assistente Sociale	FUNZIONARI	Cessazione per dimissioni volontarie dal 16.12.2024: copertura

N.	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	AREA CONTRATTUALE	ASSUNZIONI / SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI A T.I.
				mediante procedura concorsuale che sarà svolta nel corso del 2025.
1	Economato	Istruttore Amministrativo contabile	ISTRUTTORI	Cessazione per dimissioni volontarie dall' 01.11.2024: copertura mediante scorrimento graduatoria valida del Comune di Desenzano del Garda nel corso del 2025.
1	Opere e LL.PP	Istruttore Tecnico	ISTRUTTORI	Cessazione per pensionamento dal 31.12.2024. Sostituzione con procedura concorsuale da avviare nel 2025.
1	Attività Produttive	Istruttore Amministrativo contabile	ISTRUTTORI	Nuovo posto istituito a seguito progressione tra le Aree: procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto.
1	Ecologia e Ambiente	Istruttore Amministrativo contabile	ISTRUTTORI	Nuovo posto istituito a seguito progressione tra le Aree: procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto.

*cambio profilo

ANNO 2026

N.	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	AREA CONTRATTUALE	ASSUNZIONI / SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI A T.I.
1	Urbanistica e Territorio	Funzionario Tecnico	FUNZIONARI	Cessazione per pensionamento dal 08.04.2026: copertura mediante procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	Servizio Vigilanza	Agente di Polizia Locale	ISTRUTTORI	Cessazione per pensionamento dal 01.06.2026: copertura mediante procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	Servizio Vigilanza	Ufficiale Direttivo di Polizia Locale	FUNZIONARI	Cessazione per pensionamento dal 29.06.2026: copertura mediante procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	Ecologia e Ambiente	Funzionario Tecnico	FUNZIONARI	Cessazione per pensionamento dal 03.07.2026: copertura mediante procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	Opere e LL.PP.	Funzionario Tecnico	FUNZIONARI	Cessazione per pensionamento dal 10.07.2026: copertura mediante procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto
1	Servizi Demografici	Ufficiale Accertatore	ISTRUTTORI	Cessazione per pensionamento dal 29.08.2026: copertura mediante procedura concorsuale / mobilità / passaggio diretto

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 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 (procedura da avviare entro il 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, coperto 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).

Secondo il prospetto sopra riportato si rileva che sono state effettuate e sono in corso le seguenti procedure:

a) Mobilità interna

Ai fini di un 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.

Nel corso del 2024 sono state effettuati i seguenti trasferimenti:

- 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

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

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.

Si è conclusa una procedura di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2021 con decreto del Dirigente del Settore Risorse Umane e Organizzazione n. 128 del 22.10.2024, per la copertura di un posto di Istruttore Tecnico. La procedura si è conclusa e l'assunzione del candidato risultato idoneo è prevista per il 01.12.2024.

d) Trasformazioni/Cambi profili professionali

- Trasformazione di un Operatore Esperto con profilo professionale di Autista in 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 al front office in 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 dotazione 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)

Nell'aggiornamento alla sezione 3.3 del PIAO, approvata con D.G.C. n. 283 del 30.07.2024, era prevista la copertura:

- tramite procedura comparativa (ordinaria) nell'anno 2024:
 - n. 1 posto di Funzionario Amministrativo-Contabile (Area Servizi Sociali)
- tramite procedura valutativa (straordinaria) nell'anno 2024:

- 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 e Attività Produttive)
- tramite procedura comparativa (ordinaria) nell'anno 2025:
 - n. 1 posto di Funzionario Amministrativo (Settore Servizi Demografici)
- tramite procedura valutativa (straordinaria) nell'anno 2025:
 - n. 1 posto di Istruttore Amministrativo-Contabile (Settore Servizi Culturali e Sportivi)
 - n. 1 posto di Istruttore Amministrativo (Settore Risorse Umane e Organizzazione).

In attuazione degli obiettivi del Settore per il 2024, e dando seguito alle previsioni del PIAO, si è proceduto innanzitutto a predisporre i seguenti regolamenti:

- Procedure per la disciplina delle progressioni tra le aree ai sensi del CCNL 2019-2021, art. 15, e dell'art. 52, comma 1-bis del D.lgs n. 165/2001 - D.G.C. n. 216 del 11.06.2024;
- Procedure per la disciplina delle progressioni "straordinarie" tra le aree, ai sensi del CCNL 2019-2021, art 13, commi 6,7 e 8 e dell'art. 52, comma 1-bis del D.lgs 165/2001 - D.G.C. n. 231 del 18.06.2024.

Nella seconda metà del 2024 si è provveduto a svolgere le seguenti progressioni tra le Aree:

1. Selezione per la progressione STRAORDINARIA verticale tra le aree per la copertura di un posto di Educatore esperto di Asilo Nido presso l'Area Servizi Sociali - Decreto dirigenziale n. 84 del 12.08.2024;
2. Selezione per la progressione STRAORDINARIA tra le aree per la copertura di un posto di Istruttore amministrativo presso il Settore Servizi Demografici - Decreto dirigenziale n. 87 del 13.08.2024;
3. Selezione per la progressione ORDINARIA tra le aree riservata per la copertura di un posto di Funzionario amministrativo-contabile presso l'Area Servizi Sociali - Decreto dirigenziale n. 86 del 14.08.2024;
4. Selezione per la progressione STRAORDINARIA tra le aree per la copertura di un posto di Istruttore amministrativo-contabile presso il Settore Turismo e Attività Produttive - Decreto dirigenziale n. 118 del 30.09.2024.

Per ciascuna di esse sono state svolte le procedure di:

- decreto di avvio della procedura;
- pubblicazione dell'avviso di selezione;
- raccolta e istruttoria delle domande;
- ammissione dei candidati;
- decreto di nomina della Commissione giudicatrice;
- verifica dei titoli e approvazione graduatoria;
- decreto di approvazione del verbale finale;
- determinazione di immissione in ruolo.

A seguito di valutazione approfondita delle caratteristiche dei posti da coprire, e verificata la possibilità di rispettare il vincolo del 50% di riserva ai candidati esterni, si ritiene di svolgere anche la progressione per la copertura di un posto di Funzionario amministrativo-contabile presso il Settore Segreteria generale con le modalità previste dall'art. 15 del CCNL 2019-2021 (c.d. "ordinarie") anziché con le modalità "straordinarie".

La scelta è motivata dall'esigenza di destinare al ruolo di Funzionario esclusivamente personale in possesso di titoli culturali acquisiti attraverso un percorso accademico (almeno Laurea triennale), dato che a causa delle dimensioni dell'Ente il responsabile di un Settore può trovarsi a coincidere con l'unico Funzionario del Settore stesso.

Tale modalità è stata applicata con coerenza in tutte le progressioni dal profilo di Istruttore al profilo di Funzionario svolte nel 2024, salvo quella per "Educatore esperto Asilo Nido" che è stata attuata in applicazione del CCNL 2019-2021.

Entro la fine del 2024 sarà quindi avviata la procedura per la progressione ORDINARIA tra le aree riservata per la copertura di un posto di Funzionario amministrativo-contabile presso l'Area Servizi amministrativi, Servizio Segreteria Generale.

Inoltre, a seguito di valutazione del Dirigente delle Risorse Umane e Organizzazione si ritiene sospesa la procedura comparativa ordinaria per la copertura di un posto di Funzionario Amministrativo (Settore Servizi Demografici). Per la copertura del posto vacante saranno attivate altre procedure.

Nel corso del 2025, si aggiornano le procedure come segue:

- tramite procedura valutativa (straordinaria) i seguenti passaggi:
 - n. 1 posto di Istruttore Amministrativo-Contabile (Settore Servizi Culturali e Sportivi)
 - n. 1 posto di Istruttore Amministrativo-Contabile (Settore Risorse Umane e Organizzazione).
- tramite procedura comparativa (ordinaria) il seguente passaggio, compatibilmente con il rispetto del 50% dell'accesso dall'esterno e dei nuovi vincoli riguardanti la spesa di personale:
 - n. 1 posto di Funzionario Amministrativo-Contabile (Settore Servizi Culturali e Sportivi)
 - n. 1 posto di Istruttore Amministrativo (Settore Servizi Demografici)

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 e 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 e 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 e Organizzazione, in conformità al parere acquisito dalla Conferenza dei Dirigenti, ricorrendo alla misura più idonea in termini di efficienza 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 2 sono stati prorogati fino al 28.02.2025, (uno si è dimesso a far data dal 30.11.2024).

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 n. 4 operai a tempo determinato e assunzione di 1 operaio a tempo determinato dal 01.06.2024 (a seguito dimissioni). Seguirà ulteriore proroga al 31.05.2025.

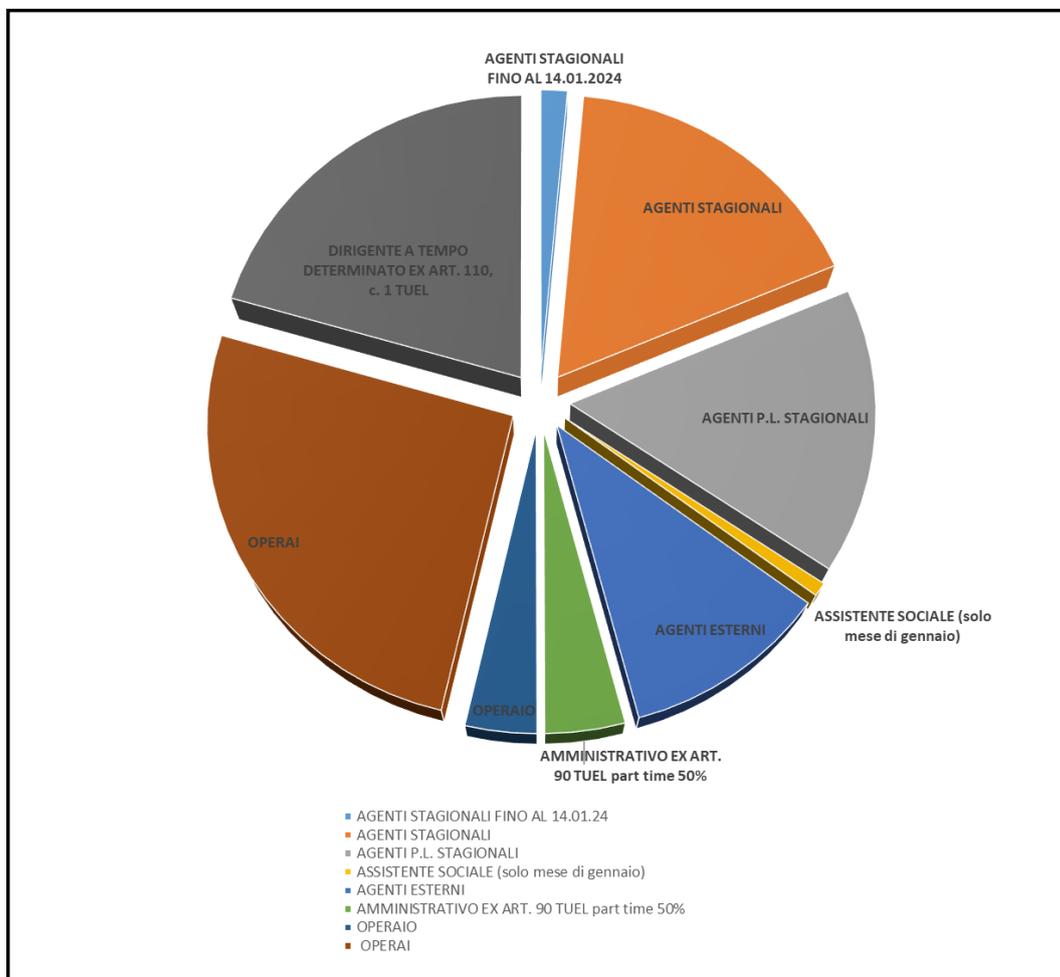
5. Conferma dell'incarico art. 90 del TUEL di una unità Area Istruttori, con contestuale congelamento del posto in organico di Istruttore presso Segreteria generale.

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, aggiornato, rileva che, a fronte di una spesa totale di **euro 469.301,69**, quella che va collocata entro il limite è pari ad euro 259.042,87.

Assunzioni a tempo determinato 2024	Area CCNL	Durata presunta dei contratti di lavoro a tempo determinato	Spesa per emolumenti anno 2024	Spesa per oneri riflessi 2024	Spesa per Irap 2024	Spesa complessiva bilancio 2024
AGENTI STAGIONALI	Istruttori	Agenti in servizio fino al 31.10.2024	81.638,63	24.993,32	7.160,64	113.792,79
AGENTI STAGIONALI	Istruttori	Proroga di 2 agenti fino al 31.12.2024	8.367,00	2.808,36	725,80	11.901,16
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
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	82.853,45	25.660,51	7.231,28	115.745,24
OPERAI	Operatori Esperti	Proroga contratti fino al 31.12.2024	7.000,88	2.120,57	595,07	9.716,52
DIRIGENTE A T.D. EX ART. 110, c. 1 TUEL	CCNL Dirigenti	1 unità per 12 mesi	60.574,28	17.733,56	5.257,03	84.564,87
					TOTALE	397.165,56
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						389.681,69
Spesa per rapporti di lavoro flessibile diversi dal lavoro dipendente			cap. 240/0	compensi lordi attività socialmente utili		72.000,0
			cap. 240/1	Oneri inail		1.500,00
				Oneri IRAP		6.120,00
Totale spesa attività socialmente utili						79.620,00
TOTALE						469.301,69
da detrarre spese agenti stagionali e dirigente art.110, c. 1						210.258,82
TOTALE per verifica del limite						259.042,87

Assunzioni a tempo determinato 2024	Area CCNL	Durata presunta dei contratti di lavoro a tempo determinato	Spesa per emolumenti anno 2024	Spesa per oneri riflessi 2024	Spesa per Irap 2024	Spesa complessiva bilancio 2024
					Limite 2009	316.462,73
					differenza	57.419,86



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 risulti:

- il relativo posto vacante in dotazione organica per ciascuna unità individuata;
- sia assicurata la copertura finanziaria in Bilancio escludendo espansione di spesa e compatibilmente con la sostenibilità finanziaria e con gli equilibri di Bilancio;
- 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 e 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. Dalla procedura concorsuale che si è svolta nei giorni 10 e 14 giugno 2024 sono risultati idonei 3 candidati, che sono stati assunti dal 01.09.2024.

Possono inserirsi uscite a seguito di modalità dimissioni volontarie (es. opzione donna, precoci, usuranti, quote varie, 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.

Risorse per la contrattazione decentrata ed il salario accessorio

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, che, anche alla luce della circolari del MEF – RGS per il conto annuale, oltre che a giurisprudenza consolidata per costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti, è da considerarsi limite per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo di valutazioni distinte per ciascuna categoria di personale (dirigente e non dirigente) che opera nell'amministrazione, compreso il Segretario. E' fatto salvo quanto previsto dall' art. 33, c. 2 del "decreto crescita" per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, dei fondi per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo come base di calcolo il personale in servizio al 31.12.2018, con riferimento al personale in servizio a tempo indeterminato nel corso

del 2024, da applicare secondo le indicazioni MEF, in particolare come da parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato, protocollo n. 12454 del 15/01/2021, in merito alle corrette modalità applicative relative a facoltà assunzionali ed alla sostenibilità finanziaria comprensivo di indicazioni in merito all'adeguamento del limite del trattamento accessorio in parola (n. cedolini riproporzionati a impegnativa oraria, decurtazioni per congedi o altra causa);

Premessa alla individuazione delle risorse è la considerazione che il coinvolgimento del personale per l'attuazione del programma di governo e per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente passa attraverso la valorizzazione delle diverse posizioni di lavoro definite dall'organizzazione, la valorizzazione delle prestazioni, in termine di competenze e risultati, con riferimento a criteri di: quantità, qualità tecnica, tempestività, efficienza, soddisfazione dell'utenza:

- Le risorse per la contrattazione decentrata per il personale non dirigente e per i titolari di incarichi di elevata qualificazione sono state individuati con atto di indirizzo della Giunta comunale n. 234/2024 per quanto di competenza; con determinazione dirigenziale n. 987 del 23.07.2024 è stato costituito il fondo provvisorio delle risorse decentrate. Le risorse sono confermate nei termini approvati.
- Il budget per la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione di cui all'articolo 17 del CCNL 16/11/2022, dal 1° aprile 2023, è attribuito nel rispetto degli importi minimi e massimi previsti dalla norma contrattuale e quindi assegnato alle diverse posizioni ricoperte nell'organizzazione, in funzione della pesatura dei singoli incarichi effettuata in applicazione della metodologia di graduazione vigente dal Nucleo di Valutazione, come approvata dalla deliberazione di G.C. n. 39 del 31.01.2023. Con detta deliberazione sono stati assegnati i singoli valori per ciascuno dei 13 incarichi individuati, per cui il budget di partenza per l'anno 2024 si definisce in euro 169.650,00. Questo importo complessivo per l'anno 2024, è comprensivo del valore di euro 1.807,42 ex articolo 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022, che a seguito parere ARAN del 24 febbraio 2023, entra a regime per ogni nuovo anno di competenza.

Si confermano le previsioni delle linee di indirizzo di cui alla deliberazione di G.C. n. 234 del 18 giugno 2024:

- Le risorse per la contrattazione decentrata per il personale dirigente sono contenute nelle linee di indirizzo approvate dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 396 del 29 ottobre 2024 a seguito della sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali personale dirigente 2019-2021. Il fondo risorse decentrate è stato costituito provvisoriamente con determinazione dirigenziale n. 988 del 23.07.2024 e sarà aggiornato con successivo provvedimento dirigenziale, in applicazione delle suddette linee di indirizzo. Il nuovo contratto siglato in data 16.07.2024 prevede per il salario accessorio incrementi sia della parte stabile che della parte variabili: risorse aggiuntive che sono escluse dal limite di cui all' art 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017.

Una parte di incremento, pari al 2.01% del monte salari 2018, sarà ripartito sulla base della metodologia e delle valutazioni applicate e ai dirigenti in servizio nell'annualità di riferimento, incrementando retroattivamente le risorse già destinate a retribuzione di risultato di ciascuno di tali anni, senza necessità di riaprire la contrattazione integrativa. (Parere ARAN AFL 90).

E' fatta, comunque, imprescindibilmente salva la premessa che, in caso di mancato rispetto di una delle disposizioni vincolanti, rispetto alla capacità di spesa dell'Ente (bilancio, limite spesa di personale costituito dalla spesa nel triennio di riferimento 2011-2013, rispetto limiti salario accessorio, rispetto spesa del personale DM 2020) non possono essere integrate le risorse variabili del fondo. L'Amministrazione conferma ed autorizza l'assegnazione di risorse in considerazione del fatto che il coinvolgimento del personale per l'attuazione del programma di governo e per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente passa attraverso la valorizzazione delle diverse posizioni di lavoro definite dall'organizzazione, la valorizzazione delle prestazioni, in termine di competenze e risultati, e la valorizzazione dei potenziali di sviluppo di ciascuno.

E' importante ricordare inoltre che il limite dell'art. 23, c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017, così come confermato dalla delibera della corte dei conti 115/2023, è inteso come "limite per l'Amministrazione nel suo complesso",

L'importo dell'indennità di risultato dovrà rispettare la percentuale prevista dal CCNL pari ad almeno il 15% delle risorse complessive.

Risorse per il Segretario Generale

La novità più rilevante relativa alla sezione del CCNL dedicata ai Segretari Generali è quella contenuta nell'art. 60 recante "Nuova disciplina della retribuzione di posizione". Ogni ente dovrà determinare la retribuzione di posizione sulla base dei criteri indicati dall'art. 60 comma 2. del CCNL 16.07.2024.

Ai sensi del comma 5 dello stesso art. 60, l'ente dovrà assicurare, nel complessivo rispetto dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017, che la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente con incarico dirigenziale più elevato in essere. L'adeguamento dovrà avvenire entro il primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL.

Con riferimento agli incarichi in essere alla data di sottoscrizione del CCNL, qualora la retribuzione di posizione di nuova attribuzione prevista dai commi 1 e 2 dell'art. 60 risulti inferiore alla retribuzione di posizione in essere, comprensiva delle maggiorazioni, determinata in base alla previgente disciplina contrattuale, continua ad essere corrisposta la retribuzione di posizione in godimento, fino alla scadenza dell'incarico, nel rispetto dell'art 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017.

Si procederà quindi, con successivi atti, ad aggiornare ed adeguare la disciplina ai sensi dell'art. 60 del CCNL 16.07.2024.

Relativamente alla retribuzione di risultato del Segretario Generale per l'anno 2024, l'ente destinerà con risorse a carico del bilancio e nel rispetto del limite di cui all' art 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, un importo non superiore al 10% del monte salari.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della L.234/2021 (legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, l'amministrazione può incrementare le risorse di cui sopra di un importo non superiore alle 0,22% del monte salari 2018 relativo al Segretario Generale, al di fuori del limite di cui all' art 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017.

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 30 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.