

## ALLEGATO 3 - SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

### PREMESSA:

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche all'interno dell'Ente, in particolare in quanto alla competenza, l'organo deputato è la Giunta Comunale ai sensi del combinato disposto degli artt. 42 e 48 del D.Lgs.18/08/2000, n.267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e ss.mm.ii i quali sanciscono l'attribuzione dei poteri in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione del fabbisogno di personale e delle dotazioni organiche.

In forza di ciò l'art. 22 "Programmazione triennale delle assunzioni" del Regolamento sull'ordinamento Uffici e Servizi, approvato con deliberazione G.M. n. 82 del 17/08/2023 prevede che:

1. La Giunta determina (a seguito dell'approvazione del Bilancio di previsione) su proposta dei Responsabili dei servizi e del Segretario comunale il P.I.A.O.
2. Il P.I.A.O. contiene la programmazione triennale delle assunzioni e tutti gli altri documenti che vi sono confluiti
3. La Giunta, in particolare, dovrà indicare quali posti vacanti intenda ricoprire, ricorrendo:
  - alla mobilità esterna, ove possibile;
  - utilizzo di graduatorie di altri enti e /o elenchi di idonei
  - a procedure selettive pubbliche con eventuale riserva al personale interno, ove consentito e in relazione alla specificità dell'incarico;
  - a convenzioni con altri Enti pubblici, anche con scavalco d'ecedenza;
  - a progressioni verticali tra aree nei limiti della normativa di legge.
4. La scelta sulle diverse modalità verrà determinata sulla base di criteri di efficienza.

A supporto della materia in argomento ed in conformità agli obblighi finanziari delle Pubbliche Amministrazioni, sono stati presi in carico i necessari provvedimenti deliberatori quali:

- la deliberazione consiliare n. 37 in data 27/09/2024, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione periodo 2025/2027 (art. 170, comma 1, D.lgs. 267/2000), dichiarata immediatamente eseguibile;
- la deliberazione consiliare n. 49 in data 30/12/2024, con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al DUP (Documento Unico di Programmazione) periodo 2025/2027, dichiarata immediatamente eseguibile;
- la deliberazione consiliare n. 51, in data 30/12/2024, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027, dichiarata immediatamente eseguibile;
- la deliberazione della Giunta Municipale n. 3 in data 14/01/2025, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione PEG periodo 2025/2027 (Art. 169 D.Lgs.267/2000), dichiarata immediatamente eseguibile;
- la deliberazione della Giunta Municipale n. 16 in data 18/02/2025, con la quale è stata approvata la variazione del piano esecutivo di gestione 2025/2027 (art. 169 del d.lgs.267/2000);

Viene utile precisare che i nuovi profili professionali sono stati approvati con decorrenza 1° aprile 2023, mediante deliberazione G.M. n. 31 del 04/04/2023, a seguire con determinazione dell'Area Amministrativa n. 47 del 27/04/2023 il personale in servizio al 01/04/2023 è stato inquadrato, con effetto automatico ed alla stessa data, nel sistema di classificazione di cui all'art. 12 ed alla Tabella B del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, come di seguito rappresentato:

Inquadramento al 31 marzo 2023	Nuovo inquadramento dal 1° aprile 2023
Dipendenti di categoria A	Area degli operatori
Dipendenti di categoria B	Area degli operatori esperti
Dipendenti di categoria C	Area degli istruttori
Dipendenti di categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

La programmazione che viene elaborata nel proseguo è possibile per l'anno 2025, perché note le esigenze

riorganizzative, generate principalmente dalle cessazioni di organico intercorse nell'ultimo periodo, per poter conseguire gli obiettivi programmatici ed operativi contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP, approvato dal Consiglio Comunale), per rispondere concretamente alle esigenze sociali, demografiche e culturali del territorio di competenza, oltreché adempiere alle finalità generali.

Al contrario non vi sono elementi certi, tali per cui è prevedibile la programmazione di dettaglio del personale per i successivi anni 2026/2027.

## **PREDISPOSIZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI ED IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE**

L'attenzione si pone su alcuni riferimenti normativi quali, l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001, come modificati dal decreto legislativo n. 75/2017 che ha cambiato le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni e le conseguenti linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno dettate dal Ministero per la semplificazione e per la pubblica amministrazione, con D.P.C.M. 08.05.2018, pubblicato sulla G.U. n. 173/2018, che in pratica:

1. definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adottano in sede applicativa al contesto ordinamentale della disciplina di settore, e per gli enti territoriali nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
2. introducono il concetto di superamento della dotazione organica, quale contenitore rigido di posti disponibili per diventare uno strumento flessibile coerente alle funzioni istituzionali al piano della performance;
3. definiscono la dotazione organica in un valore finanziario di spesa potenziale massima che, per gli enti locali, sottoposti al patto di stabilità interno, corrisponde alle spese di personale del triennio 2011/2013, e che nel rispetto di tale limite, nell'ambito del proprio piano triennale dei fabbisogni di personale, le amministrazioni possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale;
4. dettano criteri per garantire gli equilibri di finanza pubblica di cui agli artt. 6 e 6-ter del D.lgs. 165/2001;
5. stabiliscono che la dotazione organica debba essere espressa in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria;

Con riferimento ai rapporti tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica si riportano di seguito alcuni passaggi delle linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione:

*L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.*

*Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.*

*Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti (...) La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.*

*Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).*

*(...) Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.*

*(...) La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo (...)"*

Il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato.

In aggiunta al quadro introduttivo sopracitato si è inserito il sistema normativo che ha istituito il PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) il quale assorbe come previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n.81, vari documenti di programmazione che le Pubbliche Amministrazioni devono normalmente predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione;

A completare la disciplina di tale strumento innovativo di programmazione è intervenuto il Decreto interministeriale 30 giugno 2022, n. 132 che contiene il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" nonché le modalità semplificate per la sua adozione da parte degli enti con meno di 50 dipendenti come il Comune di Campomorone.

Per tale motivo il presente documento che rappresenta l'elaborazione dei fabbisogni di personale, diviene un allegato del PIAO, da iscrivere nella sottosezione denominata Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

#### SPESA DI PERSONALE

Avendo questo Ente più di 1.000 abitanti, il Comune di Campomorone, come da certificazione dalla Responsabile dell'Area Amministrativa e Finanziaria depositata in atti, era soggetto alle norme del Patto di Stabilità interno successivamente con l'intervento dell'art. 1, comma 557 ter della legge n. 296/2006, così come integrato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. n. 90/2014 è stato stabilito un limite di riferimento per la spesa di personale da calcolare come il valore medio del triennio 2011/2013 corrispondente alla spesa potenziale massima ai fini della dotazione il quale risulta nel caso specifico pari a € 2.039.492,00, al lordo delle componenti escluse.

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL LORDO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/20 06			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 2.076.470,00	€ 2.050.641,00	€ 1.991.364,83	€ 2.039.492,00

Tuttavia si può osservare che in deroga al limite generale di cui sopra, le disposizioni legislative fissano alcune percentuali di spesa entro cui l'Ente locale può procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato.

L'Ente inoltre sostiene il pieno rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i. cosicché la consistenza del personale in servizio del Comune di Campomorone non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato al Centro per l'impiego.

La Legge 28/03/2019, n. 26 di conversione del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 418, ha introdotto ulteriori variazioni alla disciplina della quantificazione delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali, modificando l'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;

#### CAPACITA' ASSUNZIONALE E REGOLE ASSUNZIONALI

Il superamento della normativa previgente è stato però determinato con l'emanazione del Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del consiglio dei ministri dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020 avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 attraverso un metodo di

calcolo differente a decorrere dal 20/04/2020 che ha avuto origine dal disposto dell'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 come di seguito riportato:

*"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

Individuati per il Comune di Campomorone i seguenti valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020 delle tabelle 1 e 3:

COMUNE DI	CAMPOMORONE
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Vista, inoltre, la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 avente ad oggetto: *"Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020 nella seduta del 21/07/2020 con deliberazione di Giunta Comunale n. 51, esecutiva ai sensi di legge, è stato dato atto che questo Ente, a rendiconto dell'anno 2018, aveva un valore soglia pari al 34,34%, mentre da rendiconto anno 2019 il valore soglia è sceso al 32,39% ed a seguito dell'emanazione del DPCM 17/03/2020, è stato predisposto ed approvato un piano di rientro al valore soglia previsto al 30,90% (tabella 3 del Decreto) impegnandosi ad effettuare assunzioni pari all'80% del turn over per il quadriennio 2021-2024, dando atto che se venisse raggiunto anticipatamente si tornerà ad integrare il turn over al 100% o se nell'anno 2025 non si sarà raggiunto tale valore, verrà applicato un turn over pari al 30%, sino al conseguimento del valore soglia.

Dato atto che il calcolo del valore soglia aggiornato al dato dell'ultimo rendiconto approvato anno 2022 è il seguente:

**Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020**

	CONSUNTIVO
Accertamento entrate correnti 2021 (titolo I-II-III)	€ 5.769.161

Accertamento entrate correnti <b>2022</b> (titolo I-II-III)		<b>€ 5.890.043</b>
Accertamento entrate correnti <b>2023</b> (titolo I-II-III)		<b>€ 5.853.139</b>
Valore sterilizzato della media triennale entrate correnti 2021/2023		<b>€5.822.381</b>

Stanziamiento FCDE Assestato 2021		<b>€ 145.700</b>
-----------------------------------	--	------------------

<b>Valore entrate correnti al netto del FCDE</b>		<b>€ 5.681.495</b>
--------------------------------------------------	--	--------------------

<b>SPESA PERSONALE 2023 Esclusa irap</b>	TOTALE (+)	€ 1.709.437
	Spese eterofinanziate (-)	€ 48.757,54 (20.000,00 + 28.757.54)
		<b>€ 1.660.680</b>

<b>Rapporto spesa personale entrate correnti</b>		<b>29,23%</b>
--------------------------------------------------	--	---------------

Nel calcolare il valore, va inoltre precisato che le spese di personale come sopra individuate sono state depurate delle somme in deroga di cui si tratterà nel proseguo pari, dati attuali, ad 20.000,00 destinabili al personale, quali fondi Progetto SAI 2021/2023 per cui è stabilito un differimento al 30/04/2024 ed € 28.757,54 i fondi assegnati al distretto DSS n. 10 per il potenziamento del servizio sociale in virtù del D.M. n. 126 del 13/07/2022.

La percentuale del 29,23% è in lieve calo rispetto al valore registrato l'anno precedente con il dato di rendiconto 2022 del 29,47% ciò è molto positivo soprattutto in un'ottica previsionale di trend in calo sino al 2025, come richiesto dalla normativa. Si annota favorevolmente anche l'aver già raggiunto la soglia-obiettivo definita nel sopracitato piano di rientro deliberato dall'Amministrazione.

Nel fare una plausibile previsione di rendiconto 2025, in base al quadro delle cessazioni ed assunzioni programmate e dettagliate nel proseguo, la percentuale potrà essere mantenuta nello stesso valore soglia, come da certificazione dalla Responsabile dell'Area Amministrativa e Finanziaria depositata in atti.

Per l'anno 2025 l'Ente prevede di integrare al cento per cento il turnover ipotizzabile con decisione di applicare solamente le eventuali assunzioni necessarie per consentire il normale svolgimento dei servizi.

In tema di potere assunzionale si ricorda che storicamente la Giunta Comunale con l'ulteriore deliberazione n. 76 in data 27/06/2019, esecutiva ai sensi di legge, ha di fatto incrementato l'importo delle indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, nonché la retribuzione di posizione del Segretario comunale, integrata del 25% dell'importo complessivo di € 12.700,00 oltre oneri ed IRAP, utilizzando il potere assunzionale residuo anni 2013 - 2014.

Dato atto che con il nuovo Regolamento sull'ordinamento Uffici e Servizi sono state peraltro individuate le nuove aree

delle elevate qualificazioni di questo Comune e nel corso dell'anno 2024 si è proceduto alla realizzazione dell'Area unica Amministrativa e Finanziaria, a beneficio di nuovi spazi di razionalizzazione ed ottimizzazione, in relazione al personale responsabile incaricato di E.Q..

Considerato che, con Deliberazione GM nr. 117 del 26/11/2024 sono state apportate le opportune modifiche al PIAO 2024/2026 a seguito della suddivisione dell'Area tecnica in:

- Area Lavori Pubblici,
- Area Urbanistica, Ambiente, Attività Economiche

con decorrenza 01/02/2025.

In favore della riorganizzazione è stato elaborato il Regolamento per l'istituzione, il conferimento, la disciplina e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, approvato con G.M. n. 117/2024 e trasmesso al Nucleo di Valutazione in data 20/11/2023. A seguire è stato così predisposto il nuovo sistema di pesatura dal Nucleo di Valutazione ed indetto l'avviso in bacheca prot. n. 504 del 12/01/2025 con la determinazione della graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione. Si è proceduto inoltre all'approvazione della nuova pesatura delle E.Q., con Deliberazione della GM nr.1 del 14/01/2025.

Tale incarico risulta attualmente vigente in funzione degli atti di conferimento del sindaco così in elenco:

- Decreto sindacale n. 6 del 27/06/2024 nomina del Responsabile dell'Area Amministrativa e Finanziaria;
- Decreto sindacale n.5 del 28/01/2025 nomina del Responsabile dell'Area Lavori Pubblici,
- Decreto sindacale n. 4 del 28/01/2025 nomina del Responsabile dell'Area Urbanistica ambiente ed attività Economiche;
- Decreto sindacale n. 3 del 28/01/2025 nomina del Responsabile dell'Area Vigilanza;
- Decreto sindacale n.1 del 28/01/2025 nomina del Responsabile dell'Area Pubblica Istruzione Cultura;
- Decreto sindacale n.2 del 28/01/2025 nomina del responsabile dell'Area Sociale.

Dato il quadro operativo d'insieme, come sopra riportato, che determina la capacità di manovra del Comune di Campomorone, altre agevolazioni e regole assunzionali attualmente condivise sono:

- l'articolo 30, comma 1-quater del decreto legislativo n. 165 del 2001, secondo cui, a decorrere dal 1° luglio 2022, ai fini di cui al comma 1 del medesimo articolo, e in ogni caso di avvio di procedure di mobilità, le amministrazioni provvedono a pubblicare il relativo avviso in una apposita sezione del Portale unico del reclutamento di cui all'articolo 35-ter dello stesso decreto. Il personale interessato a partecipare alle predette procedure invia la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata dal proprio curriculum vitae esclusivamente in formato digitale;
- l'articolo 35-ter del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 in materia di "Portale unico del reclutamento", così come introdotto dall'articolo 2 del citato decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, che al comma 4 prevede che il Portale è esteso a Regioni ed enti locali per le rispettive selezioni di personale. Le modalità di utilizzo da parte di Regioni ed enti locali sono definite, entro il 31 ottobre 2022, con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, adottato previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;
- l'art. 34-bis, comma 4, del d.lgs. 165/2001, dispone che decorsi venti giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 le amministrazioni possono bandire i concorsi se nel frattempo non viene assegnato personale in disponibilità;
- il testo del comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. n. 113/2016 che dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;
- il reclutamento del personale a tempo indeterminato può avvenire utilizzando le quote di turn-over disponibili, ovvero ricorrendo a forme di mobilità cosiddetta volontaria (ex. art 30 D.lgs. 30/03/2001) previa comunicazione obbligatoria ex art. 34 del D.lgs.165/2001;

Le possibilità assunzionali degli enti locali dipendono inoltre da numerose norme di coordinamento della finanza pubblica, a cui l'Ente adempie regolarmente di anno in anno e che sono:

1. l'aver approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
2. di trasmettere il piano triennale dei fabbisogni alla RGS tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI"

presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

3. l'aver effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero (art. 33, commi 1 e 6 D.Lgs. 165/2001);
4. l'aver approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
5. l'aver adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
6. l'aver approvato il PIAO (art. 10 Decreto del Ministero per la Pubblica amministrazione n. 132 del 30 / 06/2022) entro il 31 gennaio ed in caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione. Anche se tale termine può slittare in base ai tempi di differimento del Bilancio di previsione. tale documento predisposto unicamente in formato digitale e deve essere pubblicato sul portale(<https://piao.dfp.gov.it/>) appositamente realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;
7. l'aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
8. rispettare gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
9. assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 1, D.LGS. 267/2000);

Il Comune di Campomorone intende procedere al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti con specificazione che la ricognizione annuale delle eccedenze è stata effettuata con deliberazione G.M. n. 11 in data 11/02/2025 ed ha evidenziato che presso questo Ente non risultano eccedenze di personale. Mentre il piano delle azioni positive ed il piano delle performance sono approvati con il PIAO. Con riferimento invece al vincolo di cui al precedente punto 8), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è stata rilevata dal Responsabile dell'Area Amministrativa e Finanziaria. Infine, l'Ente non risiede in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.

## LAVORO FLESSIBILE

Ulteriori valutazioni a favore della capacità assunzionale riguardano le forme di lavoro flessibile nell'Ente visto che le previsioni di spesa per il personale flessibile per le annualità 2025/2027 sono interamente rispettose del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile, nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009 pari ad € 30.408,51 (esclusa la somma di € 23.206,82 derivante da incarico a contratto art. 110 del TUEL 267/2000 stipulato nell'anno 2009).

Un'attenta analisi della propria struttura organizzativa al fine di renderla il più funzionale possibile ai programmi da realizzare nel corso del mandato amministrativo nell'ottica di contenimento della spesa imposta dalle norme, è imposta sicuramente dall'articolo 6bis del decreto legislativo 165/2001, relativo alle regole da seguire nei processi di esternalizzazione:

*“1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale (2).*

*2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale (3).*

*3. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.”*

## CRITERI DI CALCOLO E SPESA PER CESSAZIONI ED ASSUNZIONI

Al fine di rendere omogenei i dati delle cessazioni con quelli delle assunzioni, viene preso in considerazione lo stipendio tabellare della categoria di ingresso, come determinato dal nuovo contratto collettivo sulle Funzioni Locali, a cui viene aggiunta la tredicesima mensilità. Gli oneri accessori infatti hanno incidenza diversa per il personale in regime di TFS o di TFR.

Le posizioni di livello economico oggetto di progressione orizzontale non sono state considerate nel calcolo perché le assunzioni dall'esterno avvengono nella prima posizione di ingresso e comunque la differenza stipendiale è reperita in misura maggiore sul fondo del salario accessorio.

### TABELLA CON STIPENDIO TABELLARE ANNUO PER CATEGORIA INIZIALE COMPRESIVO DI TREDICESIMA E INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE (CCNL 16/11/2022)

AREA	Tabellare da CCNL con elemento perequativo Tab. F	tredicesima	Importo annuo con tredicesima
Operatori Ex A1	18.044,37	1.503,69	19.548,07
Operatori esperti Ex B1	19.034,51	1.586,21	20.620,72
Operatori esperti Ex B3	20.072,88	1.672,74	21.745,62
Istruttori ex C1	21.392,87	1.782,74	23.175,61
Funzionari ed E.Q ex D1	23.212,35	1.934,36	25.146,71

## CESSAZIONI

RIEPILOGO ANNO 2024 (*spesa di personale teorica che riprende i valori dello stipendio tabellare*)

Numero cessazioni	Profilo professionale	Stipendio Tabellare annuo	13 <sup>a</sup> mensilità	Importo Annuo inclusa 13 <sup>a</sup>
1	Operatore Socio Assistenziale ( Ex B1)	19.034,51	1.586,21	20.620,72
1	Istruttore Amministrativo (Ex C1)	21.392,87	1.782,74	23.175,61
1	Istruttore Tecnico (Ex C1)	21.392,87	1.782,74	23.175,61
1	Istruttore di Polizia Locale (Ex C1)	21.392,87	1.782,74	23.175,61
4	<b>Potere assunzionale utilizzabile al 100% (copertura del turn over al 100%)</b>			<b>90.147,55</b>

Data la tabella soprastante si descrivono i flussi in uscita nell'anno 2024 che si sono perfezionati con indicazione a fianco del relativo provvedimento espresso:

- con determinazione dell'Area Amministrativa n. 85 in data 02/08/2024 è stata approvata la cessione del contratto di lavoro a seguito della procedura di mobilità volontaria compensativa per interscambio di dipendenti con il Comune di Cesate (MI) e conseguente assunzione, (Cessazione Dipendente Matricola n. 73 – assunzione dipendente Matricola n. 99);
- con determinazione dell'Area Amministrativa n. 97 in data 17/09/2024 si è preso atto delle dimissioni volontarie del rapporto di lavoro del dipendente matricola n. 1005, cessato in Ex. cat. B1-B4 profilo professionale Operatore Socio Assistenziale presso l'Area Politiche Sociali, con decorrenza 21/09/2024, da tale data il posto risulta vacante;



- c) con determinazione dell'Area Amministrativa n. 18 del 30/01/2024 il dipendente matricola n. 1008 è cessato da cat. C2 in profilo professionale Istruttore Amministrativo, inserito nell'Area Pubblica Istruzione e Cultura in quanto risultato vincitore di procedura selettiva dell'Ente, con decorrenza 1°/02/2024, da tale data il posto risulta vacante;
- d) con determinazione dell'Area Amministrativa n. 18 del 30/01/2024 il dipendente matricola n. 32 è cessato da cat. C4 in profilo professionale Istruttore Tecnico, inserito nell'Area Tecnica in quanto risultato vincitore di procedura selettiva dell'Ente, con decorrenza 1°/02/2024, da tale data il posto viene soppresso;

ANNO 2025 (spesa di personale teorica che riprende i valori dello stipendio tabellare)

Si descrivono di seguito i flussi in uscita che si perfezioneranno nell'anno 2025:

Numero cessazioni	Profilo professionale	Stipendio Tabellare annuo	13 <sup>a</sup> mensilità	Importo Annuo inclusa 13 <sup>a</sup>
1	Istruttore di Polizia Locale (Ex C1)	21.392,87	1.782,74	23.175,61
1	<b>Potere assunzionale utilizzabile al 100% (copertura del turn over al 100%)</b>			<b>23.175,61</b>

#### ASSUNZIONI 2025

Sotto in formato tabellare sono specificate le posizioni per cui si è conclusa la procedura selettiva nel 2024 e relativi costi su base annua in previsione nel **Piano Annuale 2025**, entrando a far parte a pieno regime nell'organico dell'Ente in tali termini:

Numero assunzioni	Profilo professionale	Area di destinazione	Tempo pieno/part time	Stipendio Tabellare	13 <sup>a</sup> mensilità	Importo annuo	Anno di inserimento in ruolo
1	Istruttore Amministrativo (Ex C1)	Pubblica Istruzione Cultura	P.T. 50%	10.696,44	891,37	11.587,81	Gennaio 2025
1	Istruttore Amministrativo (Ex C1)	Amministrativa e Finanziaria	P.T. 50%	10.696,44	891,37	11.587,81	Gennaio 2025
1	Istruttore di Polizia Locale (Ex C1)	Vigilanza	Pieno	21.392,87	1.782,74	23.175,61	Presunto Maggio 2025

I nuovi inquadramenti sono stati ottenuti come di seguito specificato:

- Con determinazione n. 140 dell'Area Amministrativa del 23/12/2024, è stato approvato il verbale e la graduatoria finale della procedura selettiva attraverso interpello dell'elenco di idonei formato da Città Metropolitana di Genova finalizzato alla copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 istruttore amministrativo da assegnare all'area pubblica istruzione cultura al 50% e all'area amministrativa e finanziaria per l'ulteriore 50%.
- Con determinazione n. 66 dell'Area Amministrativa del 14/06/2024 è stato approvato il verbale e la graduatoria finale della procedura selettiva di mobilità volontaria per la copertura di n. 1 posto di istruttore di polizia locale - area degli istruttori (ex cat. c) a tempo pieno e indeterminato - presso l'area vigilanza

Prima di descrivere i flussi in entrata frutto delle valutazioni di perseguimento degli obiettivi strategici e organizzativi dell'Amministrazione comunale, per l'anno 2025, e contestualmente le differenti situazioni determinanti modifiche all'organico è opportuno affrontare alcune premesse sostanziali:

- la vacanza del ruolo di n. 1 Istruttore di Polizia Locale, nell'Area Vigilanza, a partire presumibilmente dal 1°/04/2025 a seguito di trasferimento del dipendente matricola n. 22, presso altra Pubblica Amministrazione, tramite l'istituto della mobilità volontaria (art. 30 del D. Lgs n. 165/2001), sarà coperto presumibilmente con decorrenza 1°/05/2025, tramite l'Istituto sopra citato, per pari profilo.

A titolo di completezza dell'informazione senza alcuna incidenza sul totale complessivo della spesa di personale è d'uopo segnalare che:

- con determinazione dell'Area Amministrativa n. 8 del 13/01/2025 è stato riconosciuto il periodo di astensione obbligatoria per maternità alla dipendente matricola n. 33, profilo professionale di Funzionario Amministrativo, nell'Area Amministrativa e Finanziaria, ai sensi dell'art.16 lett c) D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 dal 14/01/2025 al 13/06/2025;

#### DEROGHE ALLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

Si dà atto che vi sono alcuni importi in deroga non rientranti nella spesa di personale utilizzata per il calcolo del valore soglia della capacità assunzionale, perché equivalenti a spesa etero-finanziata.

In particolare si dà atto che pervengono i fondi assegnati al distretto DSS n. 10 per il potenziamento del servizio sociale in virtù della Legge n. 178/2020 (legge di bilancio per il 2021) all'articolo 1, comma comma 79-804, che ha fissato un livello essenziale dei servizi sociali costituito dal raggiungimento di un rapporto fra assistenti sociali e popolazione residente nell'Ambito sociale territoriale di 1:5.000 ed un ulteriore obiettivo di servizio di 1:4.000;

Tali fondi erogati dal Comune di Busalla, capofila di distretto sono stati erogati per l'annualità 2024 per un ammontare pari a € 28.516,02, secondo quanto liquidato con determinazione dell'Area Sociale n. 152 del 15/11/2024. Vi rientra all'interno della quota la componente etero-finanziata di Ceranesi che di diritto rimane assegnata al comune di Campomorone in qualità di ente capofila delegato allo svolgimento di tutte le attività sociali oggetto del servizio associato delle politiche sociali dei Comuni di Ceranesi e Campomorone.

Contemporaneamente la scadenza dei fondi destinati al progetto SAI, già finanziati da precedente Decreto Ministeriale n. 55428 del 18 dicembre 2023, viene differita dal 29 febbraio al 30 aprile 2024 e successivamente sino al 31/12/2024 agli stessi patti e condizioni nelle more ordinarie di prosecuzione con ammissione al finanziamento sul Fondo Nazionale per le politiche e i servizi dell'asilo (rif. Decreto del Ministero dell'Interno prot. n. 7436). Il progetto in scadenza il 30/06/2024 trova prosecuzione per il periodo 01/07/2024\_31/12/2026.

Date tali premesse si prospetta per il 2025, in parziale continuità con l'anno precedente, la copertura della spesa del dipendente n. 1 unità a tempo pieno, appartenente all'Area dei Funzionari e dell'E.Q., profilo professionale Assistente Sociale, dell'Area Sociale, inserita in organico nell'anno 2021 nell'Area Sociale, così determinata anche per l'anno 2025:

- per metà la copertura della spesa è garantita dagli ormai consolidati assegnati al distretto DSS n. 10 per il potenziamento del servizio sociale per tutto l'anno 2025;
- per l'altra metà la copertura della spesa potrà essere garantita dai fondi del progetto SAI attualmente con prosecuzione del periodo dal 01/07/2024 al 31/12/2026..

Pertanto la spesa teorica del dipendente deve intendersi così ripartita:

Numero assunzioni	Profilo professionale	Area di destinazione	Tempo pieno/part time	Stipendio Tabellare	13 <sup>a</sup> mensilità	Importo annuo	Anno di inserimento in ruolo
1	Assistente sociale	Sociale	pieno	21.392,87	1.934,36	<b>25.146,71</b>	2021
			META' SPESA PERSONALE FINANZIATA DA PROGETTO SAI SINO ALLA PROROGA DEL PROGETTO AL 31.12.2026.			12.573,36	
			META' SPESA PERSONALE FINANZIATA DA FONDI DSS. N. 10			12.573,36	

L'ente che è titolare di interventi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), si riserva la facoltà di procedere al reclutamento di personale a tempo determinato in deroga ai limiti dettati:

- dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 – Limiti di spesa lavoro flessibile;
- dall'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019 - Limiti capacità assunzionali;
- art. 1, commi 557 e 562, L. n. 296/2006 – Limiti di spesa complessiva del personale.

Le eventuali assunzioni per dare attuazione ai progetti del Pnrr, non a carico del piano stesso, potranno essere effettuate entro il tetto massimo previsto (€ **92.147.98**), dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (al netto dell'Fcde stanziato nel preventivo), per una percentuale distinta per fascia demografica. Di seguito si riporta il calcolo di tale tetto per il comune di Campomorone:

#### ENTRATE DI CONSUNTIVO

2021: € 5.769.161

2022: € 6.057.448

2023: € 5.853.139

MEDIA: € 5.893.249

FCDE 2023: € 134.000,00

MEDIA AL NETTO FCDE: € 5.759.249

SPESA AGGIUNTIVA: € 5.759.249 \*1,6%= € **92.147.98**

Il presente aggiornamento al piano rispetta l'equilibrio di bilancio pluriennale asseverato dall'organo di revisione.

Il Revisore dei Conti, con proprio verbale del 27/03/2025, allegato alla presente, ha accertato la conformità del presente piano al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente.

Le coperture dei posti vacanti inseriti nel piano come da prospetto (Allegato 2) tenuto conto che la mobilità volontaria espletata prima dei concorsi dalla data del 7/7/2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino alla data del 31/12/2025, non è più obbligatoria ai sensi dell'art.3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n.56, il previo svolgimento delle procedure di mobilità ex art 30 decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i., mentre resta obbligatorio prima di qualsiasi selezione pubblica l'avvio della procedura mobilità obbligatoria ex art. 34 e 34 bis D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

La riorganizzazione e programmazione complessiva di fabbisogno corrisponde pienamente a criteri di buona amministrazione, nel rispetto della normativa vigente.

Il Piano del Fabbisogno di personale 2025/2027, così come modificato ed illustrato ed il piano annuale 2025 risultano modificati come dai seguenti allegati:

- Allegato 3.1 - Elenco anno 2025;
- Allegato 3.2 - Dotazione organica, al 1°/1/2025, al 08/01/2025, al 1°/2/2025, al 1°/04/2025, al 1°/05/2025;
- Allegato 3.3 - Verbale Revisore dei Conti del 27/03/2025.