

ALLEGATO A – MODIFICHE ALLA SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL PIAO

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, cosicché il Comune di Campomorone ha demandato alla Giunta Comunale l'approvazione del nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi avvenuta con deliberazione n. 51 del 10/05/2011 e successivamente modificato ed integrato, al cui interno le modalità di ricognizione delle risorse umane e di definizione della dotazione organica sono disciplinate dall'art.29.

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.

Nel corso dell'anno 2022 con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 31/03/2022 il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stato approvato assieme al relativo Piano Occupazionale, anche se a causa delle ulteriori cessazioni e delle nuove esigenze organizzative di lavoro è necessario riprendere il piano ed inserire le variazioni per dare il fedele stato dell'arte, in quanto la struttura organizzativa dell'Ente deve essere costantemente adeguata al fine di poter conseguire gli obiettivi programmatici ed operativi contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP, approvato dal Consiglio Comunale) e deve rispondere concretamente alle esigenze sociali, demografiche e culturali del territorio di competenza, oltreché adempiere alle proprie finalità generali. 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.

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. 9 in data 15/04/2022, con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al DUP, dichiarata immediatamente eseguibile;
- la deliberazione consiliare n. 10, in data 15/04/2022, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022-2024, dichiarata immediatamente eseguibile;
- la deliberazione n. 41 adottata dalla Giunta Municipale nella seduta del 21/04/2022, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione PEG 2022-2024 (Art. 169 D.Lgs.267/2000);
- la deliberazione consiliare n. 32 del 27/09/2022 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, dichiarata immediatamente eseguibile;

PREDISPOSIZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI

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.

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001, riportato testualmente prevede:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (2).

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (3).

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della **dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione** in base ai fabbisogni programmati e **secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter**, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la **neutralità finanziaria della rimodulazione**. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”

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:

“Il superamento della dotazione organica

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.

(...) fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

*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 le modifiche da apportare al piano dei fabbisogni approvato, viene redatto per la prima annualità, quale allegato del PIAO da iscrivere nella sottosezione denominata Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

CAPACITA' ASSUNZIONALE E SPESA DI PERSONALE

Avendo questo Ente più di 1.000 abitanti, il Comune di Campomorone, come da certificazione dalla Responsabile dell'Area 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 NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
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;

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.”

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.

Ora, da ultimo, il valore soglia aggiornato ai dati di rendiconto 2021 risulta essere di 29,48% ed in base ad una stima previsionale di rendiconto 2022 la percentuale potrà essere mantenuta nello stesso valore soglia come da certificazione dalla Responsabile dell'Area Finanziaria depositata in atti;

Considerato che, ai sensi del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, questo Ente, nell'anno 2018, anno di prima applicazione, si colloca nella fascia superiore alla percentuale di incidenza del valore soglia per fascia demografica di cui alla tabella 1 dello stesso decreto, classificandosi come ente non virtuoso. Dato atto che già dall'anno 2020 le politiche adottate hanno determinato una riduzione consistente del valore soglia, permettendo anticipatamente il rientro nello stesso valore soglia e potendo così attuare un turn over al 100%. L'assunzione dell'Agente, prevista nell'anno 2021, non è stata effettuata per cause non dipendenti dalla volontà dell'Amministrazione comunale nell'anno 2021 ma bensì a settembre 2022, ciò è dipeso dall'Ente terzo che ha ritardato a concedere la graduatoria. Ciò potrebbe alterare l'andamento del valore soglia pur mantenendo una generale diminuzione sino al 2025, anno in cui sarà rispettato il limite del 30,9%.

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'art. 3, comma 3-quater, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, ha disposto che nel presente comma le parole: «entro quarantacinque giorni» siano sostituite da: «entro venti giorni». La modifica non è coordinata con il testo. Decorso tale termine le amministrazioni possono bandire i concorsi se nel frattempo non viene assegnato personale in disponibilità, come previsto dall'articolo 34-bis, comma 4, del d.lgs. 165/2001;
- 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;
- il reclutamento in forma semplificata introdotto dal nuovo articolo 35-quater al D.Lgs. 165/2001 - introdotto dal D.L. 36/2022 che ha contestualmente abrogato alcune disposizioni di cui all'art. 10 del D.L. 44/2021 che hanno regolato finora lo svolgimento dei concorsi con modalità semplificate - nei concorsi per il personale non dirigenziale banditi dalle pubbliche amministrazioni, ad eccezione di quello in regime di diritto pubblico, successivamente al 1° maggio 2022;

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. l'aver inviato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6-ter, comma 5, D.Lgs. 165/2001 e Circ. 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 rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo 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);
7. rispettare gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
8. assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 1, D.LGS. 267/2000);

Il Comune di Campomorone oltre ad aver approvato il Piano dei Fabbisogni 2022/2024, tramite deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 31/03/2022 e ad aver provveduto alla trasmissione secondo il punto 2) ha proceduto al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti 3) e 4), rispettivamente la ricognizione annuale delle eccedenze è stata effettuata con deliberazione G.M. n. 6 in data 25.01.2022 ed ha evidenziato che presso questo Ente non risultano eccedenze di personale mentre il vigente Piano triennale delle azioni positive è stato approvato con deliberazione G. M. 5 in data 25.01.2022. Con riferimento invece al vincolo di cui al precedente punto 7), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è stata rilevata dal Responsabile dell'Area Finanziata in data 21/02/2022. Infine, l'Ente non risiede in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.

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 gli anni 2021-23 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."

Alla luce di quanto sopra espresso e tenuto conto che nell'anno 2022 si sono manifestate dopo l'approvazione del Piano triennale dei Fabbisogni 2022/2024 diversità in materia di cessazioni e diversi scenari di nuove assunzioni, il calcolo della nuova spesa per le assunzioni dell'Ente anno 2022 viene spiegato nel proseguo.

Criteri di calcolo spesa per cessazioni e 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 COMPRENSIVO DI TREDICESIMA E INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE (CCNL 22/05/2018)

cat	Tabellare da ccnl con ind. Vac contr. Tab. C	tredicesima	Importo annuo con tredicesima
A	17.060,97	1.421,75	18.482,72
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
C	20.344,07	1.695,34	22.039,41
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09

Dal prospetto che segue, si evidenzia il potere assunzionale utilizzato per l'incremento 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, ai sensi della citata deliberazione G.M. n. 76 in data 27/06/2019:

Dipendente e Categoria	Anno di cessazione	Anno di assunzione	Tabellare su base annua	13 [^] mensilità	Totale	Potere assunzionale da utilizzare	Totali
B3	2012		18229,92	1.519,16	19.749,08	7.899,63	7.899,63
B1	2013		17.244,71	1.437,06	18.681,77	11.209,06	11.209,06
D1	2013		21.166,71	1.763,89	22.930,60	13.758,36	13.758,36
C1		2014	19454,15	1.621,18	21.075,33		- 21.075,33
Residuo potere assunzionale anno 2013						11.791,73	11.791,73
C1	2014		19.454,15	1.621,18	21.075,33	12.645,20	12.645,20
B1	2014		17.244,71	1.437,06	18.681,77	11.209,06	11.209,06
D1		2017	21166,71	1.763,89	22.930,60		- 22.930,60
Residuo potere assunzionale anno 2017							12.715,38
Utilizzo potere assunzione per incremento indennità Posizioni Organizzative e Maggiorazione retribuzione posizione Segretario comunale anno 2019							€ 12.700,00

Dato il quadro soprastante si considerano i flussi in uscita illustrati nel Piano triennale del fabbisogno 2022/2024 già approvato con l'indicazione a fianco del relativo provvedimento espresso dalla Giunta Comunale:

- a) con deliberazione n. 53 in data 15/06/2021 la Giunta Municipale ha preso atto delle dimissioni volontarie del dipendente matricola n. 2, cat. B3 profilo professionale Addetto Attività Produttive con Specializzazione Tecnica assegnato all'Area Tecnica, con decorrenza 01/03/2022;
- b) dalla data del 01/03/2022, risulterà vacante n. 1 posto di Addetto Attività Produttive con Specializzazione Tecnica presso l'Area Tecnica;
- c) con deliberazione n. 80 in data 19/10/2021 la Giunta Municipale ha preso atto delle dimissioni volontarie della dipendente matricola n. 39, cat. D profilo professionale Funzionario Amministrativo assegnata all'Area Politiche Sociali, con decorrenza 15/06/2022;
- d) alla data del 15/06/2022, il posto da Funzionario Amministrativo cat. D presso l'Area Politiche Sociali, sarà trasformato in Assistente Sociale Cat. D
- e) che con deliberazione n. 2 in data 18/01/2022 la Giunta Municipale ha preso atto delle dimissioni volontarie della dipendente matricola n. 48, cat. C profilo professionale Tecnico Amministrativo assegnato all'Area Tecnica, con decorrenza 01/11/2022;
- f) alla data del 01/11/2022, il posto cat. C profilo professionale Tecnico Amministrativo assegnato all'Area Tecnica sarà trasformato in Funzionario Tecnico, categoria D a seguito delle nuove normative previste nel PNRR e nel Superbonus 110% introdotto con il Decreto n. 34/2020 (Decreto Rilancio) che hanno notevolmente incrementato il carico di lavoro dell'Area Tecnica;
- g) con deliberazione n. 17 in data 22/02/2022 la Giunta Municipale ha preso atto delle dimissioni volontarie del dipendente matricola n. 15, cat. B1 pos, B/4 profilo professionale Addetto Amministrativo assegnato all'Area Amministrativa, con decorrenza 01/09/2022;
- h) alla data del 01/06/2022, sarà istituito un posto da Tecnico Amministrativo Cat. C presso l'Area Amministrativa, al fine di garantire il regolare funzionamento dell'Ufficio Personale dell'Ente;
- i) alla data del 01/09/2022, il posto da Addetto Amministrativo cat. B1 presso l'Area Amministrativa, sarà cancellato dalla dotazione organica;

Ad integrazione o rettifica della previsione appena descritta subentrano le necessità createsi a seguito di eventi che non potevano essere previsti in fase di prima approvazione del Piano triennale del fabbisogno 2022/2024 così rilevate:

- j) con deliberazione n. 23 in data 24/03/2022 la Giunta Municipale ha preso atto delle dimissioni volontarie del dipendente matricola n. 2, cat. B7 profilo professionale Addetto Attività Produttive con Specializzazione Tecnica assegnato all'Area Tecnica, con decorrenza 01/03/2023;
- k) alla data del 01/03/2023, risulterà vacante n. 1 posto di Addetto Attività Produttive con Specializzazione Tecnica presso l'Area Tecnica;

- l) con deliberazione n. 55 in data 31/05/2022 la Giunta Municipale ha preso atto delle dimissioni volontarie del dipendente matricola n. 53, cat. D2 profilo professionale Funzionario Amministrativo assegnato all'Area Amministrativa, con decorrenza 31/12/2022;
- m) con deliberazione n. 66 in data 07/07/2022 la Giunta Municipale ha rettificato la precedente deliberazione n. 55 in data 31/05/2022 delle dimissioni volontarie del dipendente matricola n. 53, cat. D3 profilo professionale Funzionario Amministrativo assegnato all'Area Amministrativa, prendendo atto che la decorrenza delle dimissioni è anticipata al 30/12/2022;
- n) dalla data del 30/12/2022, risulterà vacante n. 1 posto di Funzionario Amministrativo assegnato all'Area Amministrativa ed essendo l'unità di personale anche incaricato di posizione organizzativa, se ne prevede la sostituzione;
- o) dalla data del 01/12/2022 sarà istituito n. 1 posto di Tecnico Amministrativo cat. C, al fine di ridurre il carico di lavoro nell'Area Amministrativa, che andrebbe a pesare maggiormente per il venir meno di risorsa della posizione organizzativa;
- p) alla data del 01/12/2022, il posto da Addetto Attività Produttive con Specializzazione Tecnica cat. B3 presso l'Area Pubblica Istruzione Cultura, sarà cancellato dalla dotazione organica;
- q) dalla data del 15/11/2022, sarà trasformato n. 1 posto di Assistente Sociale assegnato all'Area Politiche Sociali da part time al 50% a full time per assegnazione fondi ministeriali D.M. n. 126 del 13/07/2022, a seguito di nota prot. n. 12024 del 04/10/2022, con la quale è stata trasmessa dal Comune di Busalla la determinazione dell'Area Sociale n. 101 in data 27/09/2022, con la quale sono state accertate e impegnate le somme pervenute dal Ministero, in favore dei Comuni facenti parte del Distretto Socio-Sanitario n. 10, nello specifico a questo Ente è stata destinata la somma di € 18.596,77, per quest'anno;
- r) alla data del 01/12/2022, a seguito di una registrata intensità del carico di lavoro amministrativo per lo svolgimento delle pratiche di Superbonus 110% il posto cat. D profilo professionale Funzionario Tecnico viene trasformato in Tecnico Amministrativo cat. C assegnato all'Area Tecnica;

Calcolo spesa cessazioni personale

Anno 2021

Numero cessazioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Stipendio Tabellare	13 ^a mensilità	Importo anno 2021
1	B1	Addetto Attività Produttive	18.034,07	1.502,84	19.536,91
1	D1	Funzionario Amministrativo	22.135,47	1.844,62	23.980,09
2		Potere assunzionale utilizzabile			43.517,00

Anno 2022

Numero cessazioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Stipendio Tabellare	13 ^a mensilità	Importo anno 2022
1	B3	Addetto Attività Produttive con Specializzazione Tecnica	19.063,80	1.588,65	20.652,45
1	D1	Funzionario Amministrativo	22.135,47	1.844,62	23.980,09
1	C1	Tecnico Amministrativo	20.344,07	1.695,34	22.039,41
1	B1	Addetto Amministrativo	18.034,07	1.502,84	19.536,91
1	D1	Funzionario Amministrativo	22.135,47	1.844,62	23.980,09
5		Potere assunzionale utilizzabile			110.188,95

Anno 2023

Numero cessazioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Stipendio Tabellare	13 ^a mensilità	Importo anno 2023
1	B3	Addetto Attività Produttive con Specializzazione Tecnica	19.063,80	1.588,65	20.652,45
1		Potere assunzionale utilizzabile			20.652,45

PERSONALE CALCOLO SPESA PER ASSUNZIONI

Si dà atto che:

- ai sensi della deliberazione G.M. n. 21/2021, il potere assunzionale per l'anno 2021 e riferito al turn over dello stesso anno era pari all'80% pertanto uguale ad € 34.813,60;
- il potere assunzionale per l'anno 2022 riferito al turn over sopra indicato è pari al 100%, pertanto € 110.188,95;
- il potere assunzionale per l'anno 2023 riferito al turn over sopra indicato è pari al 100%, pertanto € 20.652,45;

Calcolo spesa di personale Anno 2022 comprendenti le assunzioni previste nel Piano e nei Piani precedenti

In formato tabellare seguono le procedure assunzionali e relativi costi su base annua previste nel **Piano Annuale 2021, e concluse nel 2022:**

Numero assunzioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Area di destinazione	Tempo pieno/part time	Stipendio Tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo	Anno di inserimento in ruolo
1	C1	Agente	Vigilanza	pieno	20.344,07	1.695,34	22.039,41	2022

In formato tabellare sono specificate le posizioni per cui sono state concluse le procedure assunzionali e relativi costi su base annua entrando a far parte a pieno regime nell'organico dell'Ente:

Numero assunzioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Area di destinazione	Tempo pieno/part time	Stipendio Tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo	Anno di inserimento in ruolo
1	C1	Tecnico Amministrativo	Amministrativa	pieno	20.344,07	1.695,34	22.039,41	2022
1	D1	Assistente Sociale	Sociale	pieno	22.135,47	1.844,62	23.980,09	2022
1	C1	Tecnico Amministrativo	Amministrativa	pieno	20.344,07	1.695,34	22.039,41	2022
1	C1	Tecnico Amministrativo	Tecnica	pieno	20.344,07	1.695,34	22.039,41	2022
1	D1	Funzionario Amministrativo	Amministrativa	pieno	22.135,47	1.844,62	23.980,09	2022

In formato tabellare seguono le procedure assunzionali previste con relativi costi su base annua nel **Piano Annuale 2021, non ancora concluse** e tuttora in corso:

Numero assunzioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Area di destinazione	Tempo pieno/part time	Stipendio Tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo	Anno di inserimento in ruolo
1	D1	Funzionario Amministrativo	Finanziaria	pieno	22.135,47	1.844,62	23.980,09	2022

A sostituzione temporanea della posizione di cui sopra, stante la crucialità della figura, si è provveduto a partire dal 1° gennaio 2022 all'affidamento di incarico a contratto art. 110 del TUEL 267/2000 a 36 ore settimanali nell'Area Finanziaria, sempre nel rispetto del precetto secondo cui le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, devono avvenire per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 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), nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal decreto legislativo n. 81/2015, articolo 23;

Nel corso dell'anno 2021 è stato inserito in ruolo di n. 1 Assistente Sociale, a tempo indeterminato, per il progetto SPRAR (per i richiedenti e titolari di protezione internazionale e umanitaria) che sarà finanziata da Fondi Statali per il triennio 2021/2023, pertanto ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, convertito in Legge 126/2020 che introduce una parziale eccezione all'obbligo di computare, per il rapporto spesa/entrate imposto

dall'articolo 33, comma 2, del dl 34/2019, integralmente tutta la spesa di personale e tutte le entrate correnti, come definite dall'articolo 2 del dm 17.3.2020. Dal 2021 le assunzioni coperte da finanziamenti specifici non entrano nel rapporto tra spesa di personale e media triennale delle entrate. Con propria deliberazione n. 69 in data 10/09/2021 è stata rettificata la propria deliberazione n. 21/2021 laddove era indicata l'assunzione a tempo parziale al 55,56% in tempo parziale al 50,00%, con la seguente spesa:

Numero assunzioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Area di destinazione	Tempo pieno/part time	Stipendio Tabellare	13 [^] mensilità	Importo annuo
1	D1	Assistente Sociale	Politiche Sociali	p.t. 50,00%	11.067,74	922,31	11.990,05
1		Potere assunzionale che sarà utilizzato dall'anno di conclusione del Progetto SPRAR poiché la spesa del dipendente sarà a carico del bilancio dell'Ente					11.990,05

Grazie ai fondi assegnati al distretto DSS n. 10 per il potenziamento del servizio sociale in virtù del D.M. n. 126 del 13/07/2022, il Comune di Busalla ha trasmesso la determinazione dell'Area Sociale n. 101 in data 27/09/2022, con la quale sono state accertate e impegnate le somme pervenute dal Ministero, in favore dei Comuni facenti parte del medesimo Distretto Socio-Sanitario n. 10, nello specifico a questo Ente è stata destinata la somma di € 18.596,77, per quest'anno (distribuzione delle risorse tra i Comuni appartenenti al distretto in ragione di 2,8 Euro ad abitante). Dal 2021 le assunzioni coperte da finanziamenti specifici, quale questa in argomento, non entrano nel rapporto tra spesa di personale e media triennale delle entrate, ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, convertito in Legge 126/2020 che introduce una parziale eccezione all'obbligo di computare, per il rapporto spesa/entrate imposto dall'articolo 33, comma 2, del dl 34/2019, integralmente tutta la spesa di personale e tutte le entrate correnti, come definite dall'articolo 2 del dm 17.3.2020.

Numero assunzioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Area di destinazione	Tempo pieno/part time	Stipendio Tabellare	13 [^] mensilità	Importo annuo
1	D1	Assistente Sociale	Politiche Sociali	p.t. 50,00%	11.067,74	922,31	11.990,05
1		Potere assunzionale che sarà utilizzato dall'anno in cui non saranno più erogati le suddette somme da parte del Fondo potenziamento assistenti sociali di cui alla Legge 178/2020, art. 1, commi 797/804 poiché la spesa del dipendente diverrà a carico del bilancio dell'Ente					11.990,05

Dato atto che a seguito degli obiettivi strategici e organizzativi dell'Amministrazione comunale, tenuto conto che, per l'anno 2022, si procederà inoltre con le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- conclusione della procedura in corso di inserimento in ruolo della nuova risorsa con il profilo di Funzionario Amministrativo Cat. D dell'Area Finanziaria, già prevista nel precedente Piano Annuale 2021, la copertura è prevista mediante utilizzo elenco idonei tramite l'ASMEL, con la quale è stata stipulata apposita convenzione;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale al 50% a tempo pieno di un dipendente con il profilo di Assistente Sociale Cat. D presso l'Area Politiche Sociali, con modifica del contratto individuale di lavoro;
- un dipendente a tempo pieno di Cat. C, con il profilo di Tecnico Amministrativo presso l'Area Amministrativa, con copertura mediante mobilità obbligatoria, ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, o mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 o utilizzo elenco idonei, o utilizzo di graduatoria di altro Ente o concorso pubblico;
- un dipendente a tempo pieno di Cat. C, con il profilo di Tecnico Amministrativo presso l'Area Tecnica, con copertura mediante mobilità obbligatoria, ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, o mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 o utilizzo elenco idonei, o utilizzo di graduatoria di altro Ente o concorso pubblico;
- un dipendente a tempo pieno di Cat. D, con il profilo di Funzionario Tecnico presso l'Area Amministrativa, con copertura mediante mobilità obbligatoria, ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, o mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 o utilizzo elenco idonei, o utilizzo di graduatoria di altro Ente o concorso pubblico;

Per quanto riguarda la previsione per gli anni 2023 e 2024, per il momento non vengono evidenziate specifiche necessità per quanto concerne il fabbisogno di personale, ma l'Amministrazione, si riserva di procedere con

l'attivazione di n. 2 progressioni verticali in Cat. D, considerato che negli anni 2021 e 2022, sono stati coperti n. 2 posti con procedure esterne ed anche in ragione delle recenti novità normative, si ritiene di non poter al momento prevedere l'attivazione di procedure di assunzione;

Qualora l'ente divenga 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 (€89.387,05), 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 CORRENTI

2018: € 5.508.103,00

2019: € 5.764.862,00

2020: € 5.890.906,00

MEDIA: € 5.721.290,33

FCDE 2022: € 134.600,00

MEDIA AL NETTO FCDE: € 5.586.690,33

SPESA AGGIUNTIVA: € 5.586.690,33*1,6%= **€ 89.387,05**;

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

Il Revisore dei Conti, con proprio verbale del 12 ottobre 2022 e assunto a protocollo al n. 12414 in data 12/10/2022, 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 31/12/2024, 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 2022/2024, così come modificato ed illustrato ed il piano annuale 2022 risultano modificati come dai seguenti allegati:

- Allegato 1 - Elenco anno 2022 con metodo di procedura delle coperture dei posti vacanti triennio 2022-2024;
- Allegato 2 - Dotazione organica al 01/10/2022, al 01/11/2022, al 15/11/2022, al 01/12/2022, 30/12/2022 e al 01/03/2023.
- Allegato 3 - Verbale Revisore dei Conti del 12/10/2022.

CATEGORIA	PROFILI PROFESSIONALI	AREA VIGILANZA			AREA AMMINISTRATIVA			AREA ECONOMICO FINANZIARIA			AREA TECNICA			AREA P.I. CULTURA			AREA POLITICHE SOCIALI					SERVIZIO DEMOGRAFICO					TOTALE DOTAZIONE							
		Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Dotazione organica part time	Personale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti tempo pieno	Posti vacanti part time	Dotazione organica tempo pieno	Dotazione organica part time	Personale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti tempo pieno	Posti vacanti part time	Posti in Pianta tempo pieno	posti in pianta part time	Perso nale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti a tempo pieno	Posti vacanti part time
D	FUNZIONARIO AMM.VO				1	1		1		1			1	1								1		1				4	0	3	0	1	0	
	FUNZIONARIO AMM.VO - BIBLIOTECARIO											1			1												1	0	0	0	1	0		
	FUNZIONARIO TECNICO								3	3																	3	0	3	0	0	0		
	FUNZIONARIO VIGILANZA	1	1																								1	0	1	0	0	0		
	ASSISTENTE SOCIALE														3	1	3	1									3	1	3	1	0	0		
C	TECNICO AMM.VO				3	3		4	4		2	2		3	3							2		2			14	1	14	1	0	0		
	TECNICO OPERATIVO									2	1	1															2	0	1	0	1	0		
	AGENTE	6	4	2																							6	0	4	0	2	0		
B3	ASSISTENTE AMM.VO																										0	0	0	0	0	0		
	ADDETTO ATT. PROD. CON SPECIAL.TECNICA									4	2	2	4	1	3												8	0	3	0	5	0		
B1	ADDETTO AMM.VO				1	1									1		1						1		1		2	1	2	1	0	0		
	ADDETTO ATTIVITA PRODUTTIVE								6	3	3	1		1													7	0	3	0	4	0		
	ADDETTO PRODUZIONE SERVIZI													1		1											1	0	1	0	0	0		
	TOTALE	7	5	2	5	5	0	5	4	1	17	11	6	10	5	5	5	2	5	2	0	0	3	1	3	1	0	0	52	3	38	3	14	0

CATEGORIA	PROFILI PROFESSIONALI	AREA VIGILANZA			AREA AMMINISTRATIVA			AREA ECONOMICO FINANZIARIA			AREA TECNICA			AREA P.I. CULTURA			AREA POLITICHE SOCIALI					SERVIZIO DEMOGRAFICO					TOTALE DOTAZIONE											
		Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Dotazione organica part time	Personale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti tempo pieno	Posti vacanti part time	Dotazione organica tempo pieno	Dotazione organica part time	Personale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti tempo pieno	Posti vacanti part time	Posti in Pianta tempo pieno	posti in pianta part time	Personale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti a tempo pieno	Posti vacanti part time				
D	FUNZIONARIO AMM.VO				1	1		1		1				1	1							1		1									4	0	3	0	1	0
	FUNZIONARIO AMM.VO - BIBLIOTECARIO													1		1																	1	0	0	0	1	0
	FUNZIONARIO TECNICO										4	3	1																				4	0	3	0	1	0
	FUNZIONARIO VIGILANZA	1	1																														1	0	1	0	0	0
	ASSISTENTE SOCIALE																3	1	3	1													3	1	3	1	0	0
C	TECNICO AMM.VO				3	3		4	4		1	1		3	3			1		1								2		2			13	1	13	1	0	0
	TECNICO OPERATIVO										2	1	1																				2	0	1	0	1	0
	AGENTE	6	4	2																													6	0	4	0	2	0
B3	ASSISTENTE AMM.VO																																0	0	0	0	0	0
	ADDETTO ATT. PROD. CON SPECIAL.TECNICA										4	2	2	4	1	3																	8	0	3	0	5	0
B1	ADDETTO AMM.VO				1	1											1		1									1		1			2	1	2	1	0	0
	ADDETTO ATTIVITA PRODUTTIVE										6	3	3	1		1																	7	0	3	0	4	0
	ADDETTO PRODUZIONE SERVIZI																1		1														1	0	1	0	0	0
	TOTALE	7	5	2	5	5	0	5	4	1	17	10	7	10	5	5	5	2	5	2	0	0	3	1	3	1	0	0	52	3	37	3	15	0				

Dotazione organica al 15/11/2022

CATEGORIA	PROFILI PROFESSIONALI	AREA VIGILANZA			AREA AMMINISTRATIVA			AREA ECONOMICO FINANZIARIA			AREA TECNICA			AREA P.I. CULTURA			AREA POLITICHE SOCIALI					SERVIZIO DEMOGRAFICO					TOTALE DOTAZIONE										
		Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Dotazione organica part time	Personale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti tempo pieno	Posti vacanti part time	Dotazione organica tempo pieno	Dotazione organica part time	Personale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti tempo pieno	Posti vacanti part time	Posti in Pianta tempo pieno	posti in pianta part time	Perso nale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti a tempo pieno	Posti vacanti part time			
D	FUNZIONARIO AMM.VO				1	1		1		1				1	1							1										4	0	3	0	1	0
	FUNZIONARIO AMM.VO - BIBLIOTECARIO													1		1																1	0	0	0	1	0
	FUNZIONARIO TECNICO										4	3	1																			4	0	3	0	1	0
	FUNZIONARIO VIGILANZA	1	1																													1	0	1	0	0	0
	ASSISTENTE SOCIALE																4	4														4	0	4	0	0	0
C	TECNICO AMM.VO				3	3		4	4		1	1		3	3			1		1		2										13	1	13	1	0	0
	TECNICO OPERATIVO										2	1	1																			2	0	1	0	1	0
	AGENTE	6	4	2																												6	0	4	0	2	0
B3	ASSISTENTE AMM.VO																															0	0	0	0	0	0
	ADDETTO ATT. PROD. CON SPECIAL.TECNICA										4	2	2	4	1	3																8	0	3	0	5	0
B1	ADDETTO AMM.VO				1	1											1		1													2	1	2	1	0	0
	ADDETTO ATTIVITA PRODUTTIVE										6	3	3	1		1																7	0	3	0	4	0
	ADDETTO PRODUZIONE SERVIZI																1		1													1	0	1	0	0	0
	TOTALE	7	5	2	5	5	0	5	4	1	17	10	7	10	5	5	6	1	6	1	0	0	3	1	3	1	0	0	53	2	38	2	15	0			

Dotazione Organica al 01/12/2022

CATEGORIA	PROFILI PROFESSIONALI	AREA VIGILANZA			AREA AMMINISTRATIVA			AREA ECONOMICO FINANZIARIA			AREA TECNICA			AREA P.I. CULTURA			AREA POLITICHE SOCIALI						SERVIZIO DEMOGRAFICO						TOTALE DOTAZIONE									
		Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Dotazione organica part time	Personale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti tempo pieno	Posti vacanti part time	Dotazione organica tempo pieno	Dotazione organica part time	Personale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti tempo pieno	Posti vacanti part time	Posti in Pianta tempo pieno	posti in pianta part time	Personale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti a tempo pieno	Posti vacanti part time				
D	FUNZIONARIO AMM.VO				1	1		1		1				1	1							1		1									4	0	3	0	1	0
	FUNZIONARIO AMM.VO - BIBLIOTECARIO													1		1																	1	0	0	0	1	0
	FUNZIONARIO TECNICO										3	3																					3	0	3	0	0	0
	FUNZIONARIO VIGILANZA	1	1																														1	0	1	0	0	0
	ASSISTENTE SOCIALE																4	4															4	0	4	0	0	0
C	TECNICO AMM.VO				4	4		4	4		2	2		3	3			1	1			2		2									15	1	15	1	0	0
	TECNICO OPERATIVO										2	1	1																				2	0	1	0	1	0
	AGENTE	6	4	2																													6	0	4	0	2	0
B3	ASSISTENTE AMM.VO																																0	0	0	0	0	0
	ADDETTO ATT. PROD. CON SPECIAL.TECNICA										4	2	2	3	1	2																	7	0	3	0	4	0
B1	ADDETTO AMM.VO				1	1											1	1						1		1							2	1	2	1	0	0
	ADDETTO ATTIVITA PRODUTTIVE										6	3	3	1		1																	7	0	3	0	4	0
	ADDETTO PRODUZIONE SERVIZI																1	1															1	0	1	0	0	0
TOTALE		7	5	2	6	6	0	5	4	1	17	11	6	9	5	4	6	1	6	1	0	0	3	1	3	1	0	0	53	2	40	2	13	0				

Dotazione organica al 30-12-2022

CATEGORIA	PROFILI PROFESSIONALI	AREA VIGILANZA			AREA AMMINISTRATIVA			AREA ECONOMICO FINANZIARIA			AREA TECNICA			AREA P.I. CULTURA			AREA POLITICHE SOCIALI					SERVIZIO DEMOGRAFICO					TOTALE DOTAZIONE							
		Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Dotazione organica part time	Personale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti tempo pieno	Posti vacanti part time	Dotazione organica tempo pieno	Dotazione organica part time	Personale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti tempo pieno	Posti vacanti part time	Posti in Pianta tempo pieno	post in pianta part time	Perso nale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti a tempo pieno	Posti vacanti part time
D	FUNZIONARIO AMM.VO				1	1		1		1			1	1								1		1				4	0	3	0	1	0	
	FUNZIONARIO AMM.VO - BIBLIOTECARIO											1		1													1	0	0	0	1	0		
	FUNZIONARIO TECNICO								3	3																3	0	3	0	0	0	0		
	FUNZIONARIO VIGILANZA	1	1																							1	0	1	0	0	0	0		
	ASSISTENTE SOCIALE														4		4									4	0	4	0	0	0	0		
C	TECNICO AMM.VO				4	4		4	4		2	2		3	3			1		1			2		2			15	1	15	1	0	0	
	TECNICO OPERATIVO									2	1	1														2	0	1	0	1	0	0		
	AGENTE	6	4	2																						6	0	4	0	2	0	0		
B3	ASSISTENTE AMM.VO																										0	0	0	0	0	0	0	
	ADDETTO ATT. PROD. CON SPECIAL.TECNICA									4	2	2	3	1	2											7	0	3	0	4	0	0		
B1	ADDETTO AMM.VO				1	1									1		1							1		1		2	1	2	1	0	0	
	ADDETTO ATTIVITA PRODUTTIVE									6	3	3	1		1											7	0	3	0	4	0	0		
	ADDETTO PRODUZIONE SERVIZI														1		1									1	0	1	0	0	0	0		
	TOTALE	7	5	2	6	6	0	5	4	1	17	11	6	9	5	4	6	1	6	1	0	0	3	1	3	1	0	0	53	2	40	2	13	0

CATEGORIA	PROFILI PROFESSIONALI	AREA VIGILANZA			AREA AMMINISTRATIVA			AREA ECONOMICO FINANZIARIA			AREA TECNICA			AREA P.I. CULTURA			AREA POLITICHE SOCIALI						SERVIZIO DEMOGRAFICO						TOTALE DOTAZIONE					
		Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Personale in servizio tempo pieno	Posti vacanti tempo pieno	Dotazione organica tempo pieno	Dotazione organica part time	Personale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti tempo pieno	Posti vacanti part time	Dotazione organica tempo pieno	Dotazione organica part time	Personale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti tempo pieno	Posti vacanti part time	Posti in Pianta tempo pieno	posti in pianta part time	Perso nale in servizio tempo pieno	Personale in servizio part time	Posti vacanti a tempo pieno	Posti vacanti part time
D	FUNZIONARIO AMM.VO				1	1		1		1			1	1								1		1					4	0	3	0	1	0
	FUNZIONARIO AMM.VO - BIBLIOTECARIO												1		1													1	0	0	0	1	0	
	FUNZIONARIO TECNICO									3	3																	3	0	3	0	0	0	
	FUNZIONARIO VIGILANZA	1	1																								1	0	1	0	0	0		
	ASSISTENTE SOCIALE															4		4									4	0	4	0	0	0		
C	TECNICO AMM.VO				4	4		4	4		2	2		3	3			1		1			2		2			15	1	15	1	0	0	
	TECNICO OPERATIVO									2	1	1															2	0	1	0	1	0		
	AGENTE	6	4	2																							6	0	4	0	2	0		
B3	ASSISTENTE AMM.VO																											0	0	0	0	0	0	
	ADDETTO ATT. PROD. CON SPECIAL.TECNICA									4	1	3	3	1	2													7	0	2	0	5	0	
B1	ADDETTO AMM.VO				1	1									1		1										1	1	2	1	0	0		
	ADDETTO ATTIVITA PRODUTTIVE									6	3	3	1		1												7	0	3	0	4	0		
	ADDETTO PRODUZIONE SERVIZI														1		1										1	0	1	0	0	0		
	TOTALE	7	5	2	6	6	0	5	4	1	17	10	7	9	5	4	6	1	6	1	0	0	3	1	3	1	0	0	53	2	39	2	14	0

Posto nell'attuale dotazione organica			Trasformazione		Istituzione		Sostituzione turn over		Suppressione		Area o Servizio di appartenenza e/o di destinazione	Anno previsto per la copertura	Modalità di copertura
Numero posti	Categoria	Profilo Professionale	Categoria	Profilo Professionale	Categoria	Profilo Professionale	Categoria	Profilo Professionale	Categoria	Profilo Professionale			
1	D p.t. 50%	Assistente Sociale	D	Assistente Sociale							Politiche Sociali	2022	Trasformazione contratto individuale di lavoro
1	D	Funzionario Tecnico	C	Tecnico Amministrativo							Tecnica	2022	Mobilità art. 34bis o art.30 D.L. 165/2001 o utilizzo graduatoria di altro Ente o procedura concorsuale o utilizzo elenco idonei
1					C	Tecnico Amministrativo					Amministrativa	2022	Mobilità art. 34bis o art.30 D.L. 165/2001 o utilizzo graduatoria di altro Ente o procedura concorsuale o utilizzo elenco idonei
1	D	Funzionario Amministrativo									Amministrativa	2022	Mobilità art. 34bis o art.30 D.L. 165/2001 o utilizzo graduatoria di altro Ente o procedura concorsuale o utilizzo elenco idonei
1	B3	Addetto Attività Produttive con Specializzazioni e Tecnica							B3	Addetto Attività Produttive con Specializzazioni e Tecnica	P.I. Cultura	2022	

nella Categoria se non è indicata la % si intende posto a tempo pieno

COMUNE DI CAMPOMORONE

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULL'APPROVAZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024 E PIANO ANNUALE 2022

il REVISORE DEL COMUNE DI CAMPOMORONE,

premess

che la bozza di delibera relativa "all'approvazione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024" evidenzia all'allegato A:

ALLEGATO A – MODIFICHE ALLA SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL PIAO

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, cosicché il Comune di Campomorone ha demandato alla Giunta Comunale l'approvazione del nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi avvenuta con deliberazione n. 51 del 10/05/2011 e successivamente modificato ed integrato, al cui interno le modalità di ricognizione delle risorse umane e di definizione della dotazione organica sono disciplinate dall'art.29.

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.

Nel corso dell'anno 2022 con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 31/03/2022 il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stato approvato assieme al relativo Piano Occupazionale, anche se a causa delle ulteriori cessazioni e delle nuove esigenze organizzative di lavoro è necessario riprendere il piano ed inserire le variazioni per dare il fedele stato dell'arte, in quanto la struttura organizzativa dell'Ente deve essere costantemente adeguata al fine di poter conseguire gli obiettivi programmatici ed operativi contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP, approvato dal Consiglio Comunale) e deve rispondere concretamente alle esigenze sociali, demografiche e culturali del territorio di competenza, oltreché adempiere alle proprie finalità generali. 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.

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. 9 in data 15/04/2022, con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al DUP, dichiarata immediatamente eseguibile;
- la deliberazione consiliare n. 10, in data 15/04/2022, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022-2024, dichiarata immediatamente eseguibile;
- la deliberazione n. 41 adottata dalla Giunta Municipale nella seduta del 21/04/2022, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione PEG 2022-2024 (Art. 169 D.Lgs.267/2000);
- la deliberazione consiliare n. 32 del 27/09/2022 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, dichiarata immediatamente eseguibile;

PREDISPOSIZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI

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.

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001, riportato testualmente prevede:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (2).

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (3).

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della **dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione** in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la **neutralità finanziaria della rimodulazione**. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”

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:

“Il superamento della dotazione organica

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.

(...) fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

*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 le modifiche da apportare al piano dei fabbisogni approvato, viene redatto per la prima annualità, quale allegato del PIAO da iscrivere nella sottosezione denominata Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

CAPACITA' ASSUNZIONALE E SPESA DI PERSONALE

Essendo Ente inferiore a 10.000 abitanti il Comune di Campomorone, come da certificazione dalla Responsabile dell'Area 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 NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
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;

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."

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.

Ora, da ultimo, il valore soglia aggiornato ai dati di rendiconto 2021 risulta essere di 29,48% ed in base ad una stima previsionale di rendiconto 2022 la percentuale potrà essere mantenuta nello stesso valore soglia come da certificazione dalla Responsabile dell'Area Finanziaria depositata in atti;

Considerato che, ai sensi del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, questo Ente, nell'anno 2018, anno di prima applicazione, si colloca nella fascia superiore alla percentuale di incidenza del valore soglia per fascia demografica di cui alla tabella 1 dello stesso decreto, classificandosi come ente non virtuoso. Dato atto che già dall'anno 2020 le politiche adottate hanno determinato una riduzione consistente del valore soglia, permettendo anticipatamente il rientro nello stesso valore soglia e potendo così attuare un turn over al 100%. L'assunzione dell'Agente, prevista nell'anno 2021, non è stata effettuata per cause non dipendenti dalla volontà dell'Amministrazione comunale nell'anno 2021 ma bensì a settembre 2022, ciò è dipeso dall'Ente terzo che ha ritardato a concedere la graduatoria. Ciò potrebbe alterare l'andamento del valore soglia pur mantenendo una generale diminuzione sino al 2025, anno in cui sarà rispettato il limite del 30,9%.

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'art. 3 comma 9 lett. b) della L. 19/06/2019, n. 56 che riduce da due mesi a 45 giorni il termine previsto dall'articolo 34-bis, comma 4, del d.lgs. 165/2001, decorso il quale 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;
- il reclutamento in forma semplificata introdotto dal nuovo articolo 35-quater al D.Lgs. 165/2001 - introdotto dal D.L. 36/2022 che ha contestualmente abrogato alcune disposizioni di cui all'art. 10 del D.L. 44/2021 che hanno regolato finora lo svolgimento dei concorsi con modalità semplificate - nei concorsi per il personale non dirigenziale banditi dalle pubbliche amministrazioni, ad eccezione di quello in regime di diritto pubblico, successivamente al 1° maggio 2022;

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. l'aver inviato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6-ter, comma 5, D.Lgs. 165/2001 e Circ. 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 rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo 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);
7. rispettare gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
8. assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 1, D.LGS. 267/2000);

Il Comune di Campomorone oltre ad aver approvato il Piano dei Fabbisogni 2022/2024, tramite deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 31/03/2022 e ad aver provveduto alla trasmissione secondo il punto 2) ha proceduto al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti 3) e 4), rispettivamente la ricognizione annuale delle eccedenze è stata effettuata con deliberazione G.M. n. 6 in data 25.01.2022 ed ha evidenziato che presso questo Ente non risultano eccedenze di personale mentre il vigente Piano triennale delle azioni positive è stato approvato con deliberazione G. M. 5 in data 25.01.2022. Con riferimento invece al vincolo di cui al precedente punto 7), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è stata rilevata dal Responsabile dell'Area Finanziata in data 21/02/2022. Infine, l'Ente non risiede in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.

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 gli anni 2021-23 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."

Alla luce di quanto sopra espresso e tenuto conto che nell'anno 2022 si sono manifestate dopo l'approvazione del Piano triennale dei Fabbisogni 2022/2024 diversità in materia di cessazioni e diversi scenari di nuove assunzioni, il calcolo della nuova spesa per le assunzioni dell'Ente anno 2022 viene spiegato nel proseguito.

Criteria di calcolo spesa per cessazioni e 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 22/05/2018)

cat	Tabellare da ccnl con ind. Vac contr. Tab. C	tredicesima	Importo annuo con tredicesima
A	17.060,97	1.421,75	18.482,72
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
C	20.344,07	1.695,34	22.039,41
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09

Dal prospetto che segue, si evidenzia il potere assunzionale utilizzato per l'incremento 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, ai sensi della citata deliberazione G.M. n. 76 in data 27/06/2019:

Dato il quadro soprastante si considerano i flussi in uscita illustrati nel Piano triennale del fabbisogno 2022/2024 già approvato con l'indicazione a fianco del relativo provvedimento espresso dalla Giunta Comunale:

- con deliberazione n. 53 in data 15/06/2021 la Giunta Municipale ha preso atto delle dimissioni volontarie del dipendente matricola n. 2, cat. B3 profilo professionale Addetto Attività Produttive con Specializzazione Tecnica assegnato all'Area Tecnica, con decorrenza 01/03/2022;
- dalla data del 01/03/2022, risulterà vacante n. 1 posto di Addetto Attività Produttive con Specializzazione Tecnica presso l'Area Tecnica;

- c. con deliberazione n. 80 in data 19/10/2021 la Giunta Municipale ha preso atto delle dimissioni volontarie della dipendente matricola n. 39, cat. D profilo professionale Funzionario Amministrativo assegnata all'Area Politiche Sociali, con decorrenza 15/06/2022;
- d. alla data del 15/06/2022, il posto da Funzionario Amministrativo cat. D presso l'Area Politiche Sociali, sarà trasformato in Assistente Sociale Cat. D
- e. che con deliberazione n. 2 in data 18/01/2022 la Giunta Municipale ha preso atto delle dimissioni volontarie della dipendente matricola n. 48, cat. C profilo professionale Tecnico Amministrativo assegnato all'Area Tecnica, con decorrenza 01/11/2022;
- f. alla data del 01/11/2022, il posto cat. C profilo professionale Tecnico Amministrativo assegnato all'Area Tecnica sarà trasformato in Funzionario Tecnico, categoria D a seguito delle nuove normative previste nel PNRR e nel Superbonus 110% introdotto con il Decreto n. 34/2020 (Decreto Rilancio) che hanno notevolmente incrementato il carico di lavoro dell'Area Tecnica;
- g. con deliberazione n. 17 in data 22/02/2022 la Giunta Municipale ha preso atto delle dimissioni volontarie del dipendente matricola n. 15, cat. B1 pos, B/4 profilo professionale Addetto Amministrativo assegnato all'Area Amministrativa, con decorrenza 01/09/2022;
- h. alla data del 01/06/2022, sarà istituito un posto da Tecnico Amministrativo Cat. C presso l'Area Amministrativa, al fine di garantire il regolare funzionamento dell'Ufficio Personale dell'Ente;
- i. alla data del 01/09/2022, il posto da Addetto Amministrativo cat. B1 presso l'Area Amministrativa, sarà cancellato dalla dotazione organica;

Ad integrazione o rettifica della previsione appena descritta subentrano le necessità createsi a seguito di eventi che non potevano essere previsti in fase di prima approvazione del Piano triennale del fabbisogno 2022/2024 così rilevate:

- j. con deliberazione n. 23 in data 24/03/2022 la Giunta Municipale ha preso atto delle dimissioni volontarie del dipendente matricola n. 2, cat. B7 profilo professionale Addetto Attività Produttive con Specializzazione Tecnica assegnato all'Area Tecnica, con decorrenza 01/03/2023;
- k. alla data del 01/03/2023, risulterà vacante n. 1 posto di Addetto Attività Produttive con Specializzazione Tecnica presso l'Area Tecnica;
- l. con deliberazione n. 55 in data 31/05/2022 la Giunta Municipale ha preso atto delle dimissioni volontarie del dipendente matricola n. 53, cat. D2 profilo professionale Funzionario Amministrativo assegnato all'Area Amministrativa, con decorrenza 31/12/2022;
- m. con deliberazione n. 66 in data 07/07/2022 la Giunta Municipale ha rettificato la precedente deliberazione n. 55 in data 31/05/2022 delle dimissioni volontarie del dipendente matricola n. 53, cat. D3 profilo professionale Funzionario Amministrativo assegnato all'Area Amministrativa, prendendo atto che la decorrenza delle dimissioni è anticipata al 30/12/2022;
- n. dalla data del 30/12/2022, risulterà vacante n. 1 posto di Funzionario Amministrativo assegnato all'Area Amministrativa ed essendo l'unità di personale anche incaricato di posizione organizzativa, se ne prevede la sostituzione;
- o. dalla data del 01/12/2022 sarà istituito n. 1 posto di Tecnico Amministrativo cat. C, al fine di ridurre il carico di lavoro nell'Area Amministrativa, che andrebbe a pesare maggiormente per il venir meno di risorsa della posizione organizzativa;
- p. alla data del 01/12/2022, il posto da Addetto Attività Produttive con Specializzazione Tecnica cat. B3 presso l'Area Pubblica Istruzione Cultura, sarà cancellato dalla dotazione organica;
- q. dalla data del 15/11/2022, sarà trasformato n. 1 posto di Assistente Sociale assegnato all'Area Politiche Sociali da part time al 50% a full time per assegnazione fondi ministeriali D.M. n. 126 del 13/07/2022, a seguito di nota prot. n. 12024 del 04/10/2022, con la quale è stata trasmessa dal Comune di Busalla la determinazione dell'Area Sociale n. 101 in data 27/09/2022, con la quale sono state accertate e impegnate le somme pervenute dal Ministero, in favore dei Comuni facenti parte del Distretto Socio-Sanitario n. 10, nello specifico a questo Ente è stata destinata la somma di € 18.596,77, per quest'anno;
- r. alla data del 01/12/2022, a seguito di una registrata intensità del carico di lavoro amministrativo per lo svolgimento delle pratiche di Superbonus 110% il posto cat. D profilo professionale Funzionario Tecnico viene trasformato in Tecnico Amministrativo cat. C assegnato all'Area Tecnica;

Calcolo spesa cessazioni personale

Anno 2021

Numero cessazioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Stipendio Tabellare	13 [^] mensilità	Importo anno 2021
1	B1	Addetto Attività Produttive	18.034,07	1.502,84	19.536,91
1	D1	Funzionario Amministrativo	22.135,47	1.844,62	23.980,09
2		Potere assunzionale utilizzabile			43.517,00

Anno 2022

Numero cessazioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Stipendio Tabellare	13 [^] mensilità	Importo anno 2022
1	B3	Addetto Attività Produttive con Specializzazione Tecnica	19.063,80	1.588,65	20.652,45
1	D1	Funzionario Amministrativo	22.135,47	1.844,62	23.980,09
1	C1	Tecnico Amministrativo	20.344,07	1.695,34	22.039,41
1	B1	Addetto Amministrativo	18.034,07	1.502,84	19.536,91
1	D1	Funzionario Amministrativo	22.135,47	1.844,62	23.980,09
5		Potere assunzionale utilizzabile			110.188,95

Anno 2023

Numero cessazioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Stipendio Tabellare	13 [^] mensilità	Importo anno 2023
1	B3	Addetto Attività Produttive con Specializzazione Tecnica	19.063,80	1.588,65	20.652,45
1		Potere assunzionale utilizzabile			20.652,45

PERSONALE CALCOLO SPESA PER ASSUNZIONI

Si dà atto che:

- ai sensi della deliberazione G.M. n. 21/2021, il potere assunzionale per l'anno 2021 e riferito al turn over dello stesso anno era pari all'80% pertanto uguale ad € 34.813,60;
- il potere assunzionale per l'anno 2022 riferito al turn over sopra indicato è pari al 100%, pertanto € 110.188,95;
- il potere assunzionale per l'anno 2023 riferito al turn over sopra indicato è pari al 100%, pertanto € 20.652,45;

**Calcolo spesa di personale Anno 2022
comprendenti le assunzioni previste nel Piano e nei Piani precedenti**

In formato tabellare seguono le procedure assunzionali e relativi costi su base annua previste nel **Piano Annuale 2021, e concluse** nel 2022:

Numero assunzioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Area di destinazione	Tempo pieno/part time	Stipendio Tabellare	13 [^] mensilità	Importo annuo	Anno di inserimento in ruolo
1	C1	Agente	Vigilanza	pieno	20.344,07	1.695,34	22.039,41	2022

In formato tabellare sono specificate le posizioni per cui sono state concluse le procedure assunzionali e relativi costi su base annua entrando a far parte a pieno regime nell'organico dell'Ente:

Numero assunzioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Area di destinazione	Tempo pieno/part time	Stipendio Tabellare	13 [^] mensilità	Importo annuo	Anno di inserimento in ruolo
1	C1	Tecnico Amministrativo	Amministrativa	pieno	20.344,07	1.695,34	22.039,41	2022
1	D1	Assistente Sociale	Sociale	pieno	22.135,47	1.844,62	23.980,09	2022
1	C1	Tecnico Amministrativo	Amministrativa	pieno	20.344,07	1.695,34	22.039,41	2022
1	C1	Tecnico Amministrativo	Tecnica	pieno	20.344,07	1.695,34	22.039,41	2022
1	D1	Funzionario Amministrativo	Amministrativa	pieno	22.135,47	1.844,62	23.980,09	2022

In formato tabellare seguono le procedure assunzionali previste con relativi costi su base annua nel **Piano Annuale 2021, non ancora concluse** e tuttora in corso:

Numero assunzioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Area di destinazione	Tempo pieno/part time	Stipendio Tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo	Anno di inserimento in ruolo
1	D1	Funzionario Amministrativo	Finanziaria	pieno	22.135,47	1.844,62	23.980,09	2022

A sostituzione temporanea della posizione di cui sopra, stante la crucialità della figura, si è provveduto a partire dal 1° gennaio 2022 all'affidamento di incarico a contratto art. 110 del TUEL 267/2000 a 36 ore settimanali nell'Area Finanziaria, sempre nel rispetto del precetto secondo cui le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, devono avvenire per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 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), nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal decreto legislativo n. 81/2015, articolo 23;

Nel corso dell'anno 2021 è stato inserito in ruolo di n. 1 Assistente Sociale, a tempo indeterminato, per il progetto SPRAR (per i richiedenti e titolari di protezione internazionale e umanitaria) che sarà finanziata da Fondi Statali per il triennio 2021/2023, pertanto ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, convertito in Legge 126/2020 che introduce una parziale eccezione all'obbligo di computare, per il rapporto spesa/entrate imposto dall'articolo 33, comma 2, del dl 34/2019, integralmente tutta la spesa di personale e tutte le entrate correnti, come definite dall'articolo 2 del dm 17.3.2020. Dal 2021 le assunzioni coperte da finanziamenti specifici non entrano nel rapporto tra spesa di personale e media triennale delle entrate. Con propria deliberazione n. 69 in data 10/09/2021 è stata rettificata la propria deliberazione n. 21/2021 laddove era indicata l'assunzione a tempo parziale al 55,56% in tempo parziale al 50,00%, con la seguente spesa:

Numero assunzioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Area di destinazione	Tempo pieno/part time	Stipendio Tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
1	D1	Assistente Sociale	Politiche Sociali	p.t. 50,00%	11.067,74	922,31	11.990,05
1		Potere assunzionale che sarà utilizzato dall'anno di conclusione del Progetto SPRAR poiché la spesa del dipendente sarà a carico del bilancio dell'Ente					11.990,05

Grazie ai fondi assegnati al distretto DSS n. 10 per il potenziamento del servizio sociale in virtù del D.M. n. 126 del 13/07/2022, il Comune di Busalla ha trasmesso la determinazione dell'Area Sociale n. 101 in data 27/09/2022, con la quale sono state accertate e impegnate le somme pervenute dal Ministero, in favore dei Comuni facenti parte del medesimo Distretto Socio-Sanitario n. 10, nello specifico a questo Ente è stata destinata la somma di € 18.596,77, per quest'anno (distribuzione delle risorse tra i Comuni appartenenti al distretto in ragione di 2,8 Euro ad abitante). Dal 2021 le assunzioni coperte da finanziamenti specifici, quale questa in argomento, non entrano nel rapporto tra spesa di personale e media triennale delle entrate, ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, convertito in Legge 126/2020 che introduce una parziale eccezione all'obbligo di computare, per il rapporto spesa/entrate imposto dall'articolo 33, comma 2, del dl 34/2019, integralmente tutta la spesa di personale e tutte le entrate correnti, come definite dall'articolo 2 del dm 17.3.2020.

Numero assunzioni	Categoria giuridica	Profilo professionale	Area di destinazione	Tempo pieno/part time	Stipendio Tabellare	13 ^a mensilità	Importo annuo
1	D1	Assistente Sociale	Politiche Sociali	p.t. 50,00%	11.067,74	922,31	11.990,05
1		Potere assunzionale che sarà utilizzato dall'anno in cui non saranno più erogati le suddette somme da parte del Fondo potenziamento assistenti sociali di cui alla Legge 178/2020, art. 1, commi 797/804 poiché la spesa del dipendente diverrà a carico del bilancio dell'Ente					11.990,05

Dato atto che a seguito degli obiettivi strategici e organizzativi dell'Amministrazione comunale, tenuto conto che, per l'anno 2022, si procederà inoltre con le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- conclusione della procedura in corso di inserimento in ruolo della nuova risorsa con il profilo di Funzionario Amministrativo Cat. D dell'Area Finanziaria, già prevista nel precedente Piano Annuale 2021, la copertura è prevista mediante utilizzo elenco idonei tramite l'ASMEL, con la quale è stata stipulata apposita convenzione;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale al 50% a tempo pieno di un dipendente con il profilo di Assistente Sociale Cat. D presso l'Area Politiche Sociali, con modifica del contratto individuale di lavoro;
- un dipendente a tempo pieno di Cat. C, con il profilo di Tecnico Amministrativo presso l'Area Amministrativa, con copertura mediante mobilità obbligatoria, ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, o mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 o utilizzo elenco idonei, o utilizzo di graduatoria di altro Ente o concorso pubblico;
- un dipendente a tempo pieno di Cat. C, con il profilo di Tecnico Amministrativo presso l'Area Tecnica, con copertura mediante mobilità obbligatoria, ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, o mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 o utilizzo elenco idonei, o utilizzo di graduatoria di altro Ente o concorso pubblico;
- un dipendente a tempo pieno di Cat. D, con il profilo di Funzionario Tecnico presso l'Area Amministrativa, con copertura mediante mobilità obbligatoria, ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, o mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 o utilizzo elenco idonei, o utilizzo di graduatoria di altro Ente o concorso pubblico;

Per quanto riguarda la previsione per gli anni 2023 e 2024, per il momento non vengono evidenziate specifiche necessità per quanto concerne il fabbisogno di personale, ed anche in ragione delle recenti novità normative, si ritiene di non poter al momento prevedere l'attivazione di procedure di assunzione;

Qualora l'ente divenga 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 (€89.387,05), 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 CORRENTI

2018: € 5.508.103,00

2019: € 5.764.862,00

2020: € 5.890.906,00

MEDIA: € 5.721.290,33

FCDE 2022: € 134.600,00

MEDIA AL NETTO FCDE: € 5.586.690,33

SPESA AGGIUNTIVA: € 5.586.690,33*1,6%= € **89.387,05**;

tutto ciò premesso e considerato

il Revisore unico per quanto di sua competenza:

- sottolinea che la spesa prevista nel suddetto "piano di fabbisogni di personale triennio 2022-2024" rispetta i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;
- assevera il rispetto dell'equilibrio di bilancio pluriennale 2022 -2024 alla data odierna.

La Spezia, 12 ottobre 2022

IL REVISORE DEI CONTI

Dott. Cesare Pini

