

COMUNE DI
SAN MARTINO BUON
ALBERGO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED
ORGANIZZAZIONE

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 PIANO DEI FABBISOGNI
DI PERSONALE

2023-2025

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2023-2025 sulla base dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022, e tenuto conto dei contenuti del DUP 2023-2025.

Riferimenti normativi:

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

3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022

Categoria professionale	Al 31.12.2022
Dipendenti (cat. A)	//
Dipendenti (cat. B)	11
Dipendenti (cat. C)	31
Dipendenti (cat. D)	18
Segretario Comunale	1
Totale	61

Articolazione assunzionale per piano	Completamento fabbisogno 2022
Dipendenti (cat. A)	//
Dipendenti (cat. B)	//
Dipendenti (cat. C)	1
Dipendenti (cat. D)	3

Segretario Comunale	//
Totale	4

Articolazione assunzionale per piano	Fabbisogno 2023	Fabbisogno 2024	Fabbisogno 2025
Dipendenti (cat. A)	//		
Dipendenti (cat. B)	//		
Dipendenti (cat. C)	2		
Dipendenti (cat. D)	2 (progr. vert.)		
Segretario Comunale			
Totale	4		

Previsione cessazioni	Cessazioni 2023	Cessazioni 2024	Cessazioni 2025
Dipendenti (cat. A)			
Dipendenti (cat. B)			
Dipendenti (cat. C)	1		
Dipendenti (cat. D)			
Segretario Comunale			
Totale	1		

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Riferimenti normativi in materia di facoltà assunzionali

- art. 33 del D.L. 34/2019 come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano 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;

- D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato art.

33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd "Decreto Crescita" che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;

- successiva circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

- art. 1, comma 557-*quater* della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-*bis*, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", cioè al triennio 2011-2013.

- art. 57, comma 3-*septies* del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti.

- parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul *turn over* ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario.

- Il seguente prospetto attesta che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 2 è pari al 21% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 27%;
- evidenzia un rapporto percentuale tra spesa e entrate pari al 19,49

%, che pertanto pone il Comune al di sotto del primo “valore soglia” del 21%

- Il Comune dispone di un margine di incremento massimo teorico pari a **€. 421.506,84 e pertanto il limite di spesa da applicare nell'anno 2023 è pari a €. 3.565.175,95.**

Analisi della sostenibilità finanziaria, alla luce delle disposizioni previste dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e dal conseguente D.M. 17.3.2020.

Si precisa che la capacità di spesa è solo teorica, poiché la concreta ed effettiva possibilità di incremento della spesa di personale va in primo luogo commisurata alle compatibilità di bilancio ed alle risorse finanziarie disponibili, soggette a variazioni nel tempo.

L'art. 5 del succitato Decreto ministeriale 17.03.2020 “Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio” afferma, al comma 1, che “in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%

Secondo il combinato disposto degli articoli suindicati sulle nuove assunzioni nel “Pubblico impiego”, la capacità assunzionale dell'Ente, *secondo il principio della sostenibilità finanziaria*, viene così esplicitata:

Entrate correnti (del Comune di San Martino Buon Albergo)				
	2020	2021	2022	
Titolo I	9.832.334,76	9.296.574,98	9.234.583,98	
Titolo II	1.642.076,50	725.158,72	552.100,98	
Titolo III	1.913.639,78	3.069.710,78	2.514.478,58	
Entrate correnti (dell'Istituzione Servizi al Cittadino – ISAC)				
Titolo II	589.323,57	637.178,79	403.470,27	
Titolo III	283.640,78	426.969,11	100.356,25	
TOTALE (Sistema Comune)	14.261.015,39	14.155.592,38	12.804.990,06	Valore medio: 13.740.532,61
				F.do cred. dubbia esercizio 2022: 536.177,23
		TOTALE DIFFERENZIALE		13.204.355,38
		Spesa del personale dell'anno 2022		2.574.404,99
VALORE SOGLIA DEL COMUNE DI SAN MARTINO BUON ALBERGO (rapporto tra spese del personale ed entrate correnti al netto del f.do crediti dubbia esigibilità)				2.574.404,99 / 13.204.355,31 = 0,1949 <0,27
Spesa del personale dell'anno 2018	2.710.781,53	Incremento 21% = 569.264,12 <i>(su spesa di personale</i>		Euro (2.574.404,99+569.264,12) =Euro 3.143.669,11

		2018)	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023 IN TERMINI DI VALORE: <u>Euro 3.143.669,11</u> (SOSTENIBILITA' FINANZIARIA)			
La teorica spesa massima consentita per il Comune di San Martino B.A. (Ente virtuoso) è:	Euro 13.204.355,38x0,27 = Euro 3.565.175,95		
Incremento ulteriore e massimo consentito per il Comune di San Martino B.A. (Ente virtuoso) è:	Euro 3.565.175,95 – Euro 3.143.669,11 = <u>Euro 421.506,84</u>		

e la spesa complessiva previsionale per l'anno 2023 a seguito anche delle nuove assunzioni, viene così esplicitata:

COSTO DEL PERSONALE	
TOTALE RETRIBUZIONI personale in servizio (tempo pieno o tempo parziale).	Euro 1.739.744,89
Oneri riflessi a carico Ente (CPDEL-INADEL-INAIL) circa 27%	Euro 469.731,12
TOTALE (A)	Euro 2.209.476,01
FONDO RISORSE DECENTRATE 2023 previsionale	Euro 320.000,00
P.E.O. (già nel fondo)	Euro (150.000,00)
INDENNITA' DI COMPARTO (già nel fondo)	Euro (32.000,00)
ONERI RIFLESSI	Euro 37.260,00
TOTALE (B)	Euro 175.260,00
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO	Euro 26.847,83
ONERI RIFLESSI	Euro 7.517,39
TOTALE (C)	Euro 34.365,22
LAVORO FLESSIBILE	Euro 70.997,62
TOTALE (D)	Euro 70.997,62
FONDO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	Euro 143.818,00
INDENNITA' DI POSIZIONE 2023 già considerate nel dato "retribuzioni" di cui sopra	Euro (106.200,00)
TOTALE	Euro 37.618,00
DIFFERENZIALE PER INDENNITA' DI RISULTATO	Euro 37.618,00
PRELIEVO DA CAPACITA' ASSUNZIONALI (Delibera G.C. 231/2019)	Euro 45.096,00
ONERI RIFLESSI	Euro 22.332,78
TOTALE (E)	Euro 105.046,78
PROGRAMMAZIONE DELLE NUOVE ASSUNZIONI	Euro 103.557,48
ONERI RIFLESSI	Euro 28.996,09
TOTALE (F)	Euro 132.553,57
ELEVATE PROFESSIONALITA'	Euro 14.909,30
D.L. 80/2021 ACCESSORIO	Euro 5.963,72

	TOTALE (G)	Euro 20.873,02
SERVIZIO SOSTITUTIVO MENSA (BUONI PASTO)		Euro 35.000,00
	TOTALE (H)	Euro 35.000,00
	TOTALI DA (A) A (H)	Euro 2.783.572,22
I.R.A.P. DIPENDENTI IN SERVIZIO		Euro 147.878,31
I.R.A.P. PROGRAMMAZIONE NUOVE ASSUNZIONI		Euro 8.802,38
I.R.A.P. FONDO RISORSE DECENTRATE		Euro 11.730,00
	TOTALE I.R.A.P	Euro 168.410,69
	TOTALE COSTO DEL LAVORO	Euro 2.951.982,91
EFFETTI DEL COSTO DEL PERSONALE PER L'ANNO 2023		
SPESA DEL PERSONALE ANNO 2023		Euro 2.783.572,22
SERVIZIO SOSTITUTIVO MENSA (BUONI PASTO)		Euro 35.000,00
VACANZA CONTRATTUALE 2023		Euro 14.173,41
	TOTALE	Euro 2.832.745,63

TOTALE COSTO DEL LAVORO			Euro 2.951.982,91
ASSUNZIONI (Settore Pianificazione e progr.)	ANNO 2020	DIPENDENTE DI CAT. C – C1	Euro (23.835,45)
<i>ONERI RIFLESSI</i>	<i>ANNO 2020</i>	<i>DIPENDENTI SUINDICATI</i>	<i>Euro (6.435,71)</i>
ASSUNZIONI (Settore P.L.)	ANNO 2021	DIPENDENTE DI CAT. C – C4	Euro (25.749,57)
ASSUNZIONI (Settore Ragioneria e Bilancio)	ANNO 2021	DIPENDENTE DI CAT. C – C3	Euro (25.007,82)
ASSUNZIONI (Settore Personale)	ANNO 2021	DIPENDENTE DI CAT. D – D1	Euro (25.889,37)
<i>ONERI RIFLESSI</i>	<i>ANNO 2021</i>	<i>DIPENDENTI SUINDICATI</i>	<i>Euro (20.694,62)</i>
ASSUNZIONI (Servizi Demografici)	ANNO 2022	DIPENDENTE DI CAT. C – C1	Euro (23.835,45)
ASSUNZIONI (ISAC)	ANNO 2022	DIPENDENTE DI CAT. D – D1	Euro (25.889,37)
<i>ONERI RIFLESSI</i>	<i>ANNO 2022</i>	<i>DIPENDENTI SUINDICATI</i>	<i>Euro (13.425,70)</i>
ASSUNZIONI (Servizi demografici)	ANNO 2023	DIPENDENTE DI CAT. D – D1	Euro (25.889,37)
ASSUNZIONI (Servizio SUAP)	ANNO 2023	DIPENDENTE DI CAT. D – D1	Euro (25.889,37)
ASSUNZIONI (Settore Edilizia Pubblica, selezione comparativa)	ANNO 2023	DIPENDENTE DI CAT. D – D1	Euro (2.053,92)
ASSUNZIONI (Settore Ragioneria e Bilancio, Selezione comparativa)	ANNO 2023	DIPENDENTE DI CAT. D – D1	Euro (2.053,92)
ASSUNZIONE (Servizi Demografici)	ANNO 2023	DIPENDENTE DI CAT. C – C1	Euro (23.835,45)
ASSUNZIONE (Settore Edilizia Pubblica)	ANNO 2023	DIPENDENTE DI CAT. C – C1	Euro (23.835,45)
<i>ONERI RIFLESSI</i>	<i>ANNO 2023</i>	<i>DIPENDENTI SUINDICATI</i>	<i>Euro (28.996,09)</i>
		Totale assunzionale	Euro 323.316,63
		TOTALE DEPURATO	Euro 2.628.666,28

i contratti di lavoro flessibile che i datori di lavoro pubblici possono stipulare in base all'articolo 36, del D. Lgs. 165/2001 sono di:

— lavoro a tempo determinato;

- formazione e lavoro;
- somministrazione di lavoro;
- lavoro accessorio.

Si ritiene opportuno prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, per una spesa complessiva annua non superiore a **Euro 70.997,62**, ex limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., con la specificazione che, per motivi prudenziali, alla luce degli ultimi insegnamenti surriferiti della Ragioneria Generale dello Stato, il valore complessivo rimanga nel tetto di spesa del 21% di cui alla tabella 2 già indicata.

Ciò premesso, a seguito della ricognizione delle risorse finanziarie stabili effettivamente disponibili, anche alla luce della negativa congiuntura venutasi a verificare e della spinta inflazionistica in atto, in considerazione della generale situazione finanziaria, l'Amministrazione ritiene che allo stato attuale debbano sussistere condizioni prudenziali per integrare il precedente piano del fabbisogno del personale (2022-2024), poiché prevedere assunzioni oltre il **turn-over** potrebbe determinare un aggravio di oneri certi e costanti nel tempo tali da non garantire l'attuazione del principio di progressiva riduzione della spesa del personale (art. 19, co. 8, L. 448/2001: *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.”*).

Successivamente, nello svolgimento dell'esercizio 2023, alla luce della ricognizione delle effettive risorse di parte corrente libere e stabilmente disponibili, potrà essere valutata una diversa programmazione che tenga conto, per le necessità ritenute prioritarie in relazione agli obiettivi dell'Ente, di eventuali assunzioni aggiuntive, da concentrare comunque nei Settori strategici da definire alla luce – anche – di esiti, eventualmente anche riorganizzativi.

In relazione a ciò si ritiene che la quantificazione dei fabbisogni di personale potrà costituire oggetto di una valutazione più approfondita.

Potrebbero sussistere inoltre margini di recupero della produttività tali da ridurre il fabbisogno determinato sulla base dell'automatismo: cessazione/sostituzione.

Per le sostituzioni di personale cessato, si è provveduto ad approvare e **sono in fase di svolgimento, quali iniziate ed autorizzate nel fabbisogno 22:**

- **un bando di mobilità per l'assunzione di una figura di area istruttore;**
- **un bando di mobilità per l'assunzione di una figura con profilo tecnico, di area Funzionario;**
- **un bando di progressione verticale per il passaggio da area istruttore a area Funzionario.**

Assunzione 2023:

- **assunzione di due figure di area istruttore tramite: a) mobilità, b) utilizzo graduatorie, c) concorso;**

Si precisa che per queste assunzioni la copertura finanziaria è regolarmente assicurata nel bilancio di previsione e risulta pertanto adeguatamente garantita la sostenibilità finanziaria di medio lungo termine, salvo eventi e fatti di gestione al momento imprevedibili.

Con il nuovo CCNL 2019-2021 (già peraltro abbondantemente scaduto) si darà corso, tra l'altro, alla revisione degli ordinamenti professionali, con l'istituzione della nuova area delle c.d. *«elevate qualificazioni»*. Per il finanziamento di questa ulteriore categoria di personale, la legge di bilancio ha stanziato Euro 95 milioni per il personale del comparto funzioni centrali e ha previsto che gli enti locali e le regioni stanziino, a loro volta, risorse aggiuntive nei **propri** bilanci.

Il Dl 80/2021 consente, inoltre, alla contrattazione collettiva nazionale di superare il tetto del salario accessorio del 2016, precedente vincolo normativo, il che è suscettibile di determinare possibili, ulteriori costi aggiuntivi.

In aggiunta a tali oneri, nel prossimo bilancio dovranno trovare evidenza gli adeguamenti contrattuali del CCNL 2022/2024 prevedendo l'anticipazione dell'indennità di vacanza contrattuale oltre agli oneri riflessi e IRAP.

Ai fini dell'attuazione dei progetti finanziabili nell'ambito dei fondi stanziati a valere sul PNRR, la legge 29.12.2021, n. 233 (*“Disposizioni urgenti per l'attuazione del PNRR e per la prevenzione*

delle infiltrazioni mafiose”) ha ampliato le capacità assunzionali degli enti locali per l’assunzione di personale non dirigenziale con contratto a tempo determinato, per un periodo anche superiore al vigente vincolo normativo di 36 mesi, ma comunque non oltre il 31.12.2026 (termine di scadenza di attuazione del PNRR).

Il PIAO dovrà contenere, tra l’altro:

- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali.
- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

Verifica dell’assenza di eccedenze di personale

A seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell’art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i e acquisita agli atti d’ufficio non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, sia da un punto di vista funzionale che organizzativo, in quanto non risulta personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, sia da un punto di vista finanziario in quanto l’ente rispetta pienamente i vincoli finanziari in materia di spesa di personale.

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

Atteso che:

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

Stima del trend delle cessazioni

Alla luce della disciplina vigente e delle informazioni disponibili, si prevede 1 cessazione per il 2023, mentre alla data per l'anno 2024 e 2025 non si è in grado di prevedere cessazioni.

3.3.3 PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2023/2025

- Si procederà ad effettuare assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo graduatorie concorsuali vigenti, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art.34-bis del D.Lgs.165/2001;
- Utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte di altri Enti in base alla sottoscrizione di convenzioni;
- Avvisi di mobilità tra enti, tenendo conto comunque che l'obbligo della mobilità tra Enti propedeutico all'indizione dei concorsi pubblici è sospeso fino al 2024;
- Utilizzo di convenzioni con altri Enti ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 e dell'art. 1, comma 124 della L. 145/2018, per utilizzo di personale per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, con il consenso dei lavoratori interessati;

ANNO 2023

Assunzioni a TEMPO INDETERMINATO:

Area	Ex CAT	PROFILO	MODALITA'
Area Istruttori	C	n. 2 Istruttori	Mobilità Graduatoria condivisa Concorso pubblico

Strategie di copertura del fabbisogno del piano 2023

- Si procederà ad effettuare assunzioni mediante: procedura mobilità / utilizzo graduatorie concorsuali vigenti / procedura concorsuale pubblica, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art.34-bis del D.Lgs.165/2001;
- Avvisi di mobilità tra enti, tenendo conto comunque che l'obbligo della mobilità tra Enti propedeutico all'indizione dei concorsi pubblici è sospeso fino al 2024;
- Utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte di altri Enti in base alla sottoscrizione di convenzioni;
- Concorsi pubblici: Nel corso del 2023 è prevista la possibilità di utilizzo della nuova modalità tramite il portale di reclutamento InPA;
- Assunzione obbligatorie ex Legge 68/99;
- Utilizzo di convenzioni con altri Enti ai sensi dell'art. 23 del

C.C.N.L. comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 e dell'art. 1, comma 124 della L. 145/2018, per utilizzo di personale per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, con il consenso dei lavoratori interessati;

- Avvisi di mobilità interna rivolti al personale già dipendente che consentano una migliore allocazione delle risorse umane che contemperino le esigenze organizzative con le legittime aspirazioni del personale dipendente ad un cambiamento della posizione di lavoro che consenta l'acquisizione di nuove professionalità e permetta una migliore conciliazione vita/lavoro;
- Destinazione del personale risultato fisicamente non idoneo (temporaneamente o definitivamente) alle mansioni proprie del profilo professionale a mansioni diverse che tengano conto delle non idoneità fisiche ma anche del soddisfacimento dei fabbisogni di personale.

Assunzioni a TEMPO DETERMINATO:

Assunzione a tempo determinato per P.N.R.R.

Eventuale assunzione che si dovesse rendere necessaria per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo con risorse PNRR, la cui spesa è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile art.9, comma 28, D.L. 78/2010 e non rileva ai fini dell'art.33 del D.L. 34/2019 e dell'art.1, commi 557 e 562 della L. 296/2006.

- Sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno temporaneamente vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore.

ANNO 2024

Assunzioni a TEMPO INDETERMINATO:

Sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente ed al Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi

Per il momento non si effettua alcuna previsione, precisando che ogni valutazione è collegata alla cessazione di personale, tenuto conto altresì del quadro normativo in costante evoluzione.

ANNO 2025

Assunzioni a TEMPO INDETERMINATO:

Sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente ed

al Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi

Per il momento non si effettua alcuna previsione, precisando che ogni valutazione è collegata alla cessazione di personale, tenuto conto altresì del quadro normativo in costante evoluzione.

ANNI 2024 – 2025
Copertura quota d'obbligo categorie protette
Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.
Assunzioni a tempo determinato PNRR
Eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale.
L'ente si riserva di fare valutazioni successive .

Certificazione del Collegio dei Revisori

L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.

L'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale viene redatta allo scopo di essere sottoposta al Collegio dei Revisori per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- a) -modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- b) -modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Di seguito gli obiettivi che il Comune intende perseguire:

eventuale mobilità di personale interna, per valorizzazione competenze. fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, l'Ente intende attivare nell'anno 2023 n. 2 progressioni verticali di carriera dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, ex art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, in applicazione dell'art. 53, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n. 165/2001 *"al fine di tener conto dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate*

dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C al CCNL".