

ALLEGATO B ALLA DELIBERAZIONE DI GC N 299 DEL 24.10.2023

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa.

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

Riferimenti normativi principali:

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

Nota metodologico-sistemica.

Il presente documento aggiorna il precedente, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 24 gennaio 2023, integrandolo.

Quanto non espressamente richiamato e modificato rimane confermato e pertanto vigente, e costituisce parte integrante di un insieme organico e funzionalmente unitario.

3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell’Ente, parte integrante del Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, già approvata con deliberazione di G.C. n. 287 del 15.12.2020, dal 1° novembre 2023 è modificata secondo gli indirizzi espressi dalla deliberazione di G.C. n. 289 del 29.08.2023.

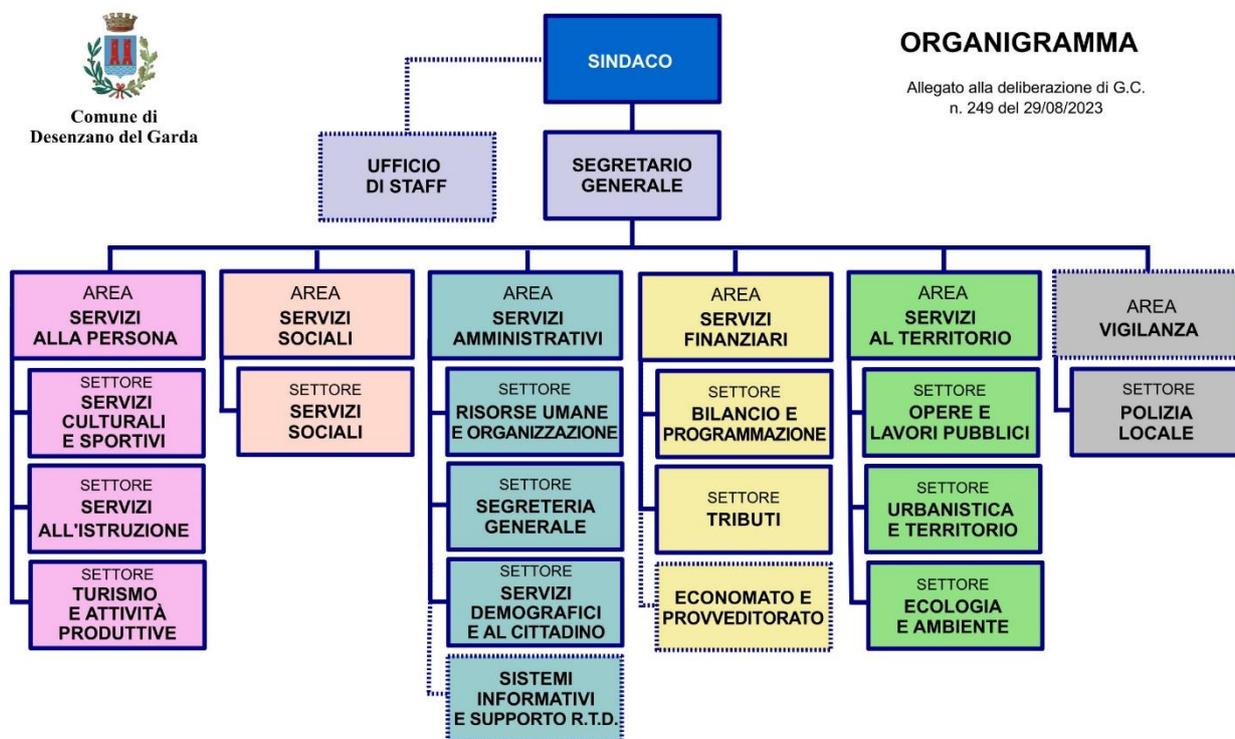
La modifica dell’ assetto organizzativo dell’Ente è introdotta per consentirne l’adeguamento alle mutate esigenze organizzative con riferimento ai compiti istituzionali dell’Ente e agli obiettivi strategici approvati nel Piano delle Performance, in particolare con riferimento all’Area Servizi alla Persona, suddivisa in due distinte Aree, e per modificare la ripartizione di alcune attribuzioni di responsabilità gestionale, al fine di migliorare e razionalizzare l’attività per rispondere alle necessità della cittadinanza.

Il nuovo assetto risulta così articolato

- 6 Aree dirigenziali; sono in servizio n. 4 dirigenti,
- 13 Settori, per i quali sono individuate n. 13 posizioni organizzative,
- 2 Uffici di Staff, che fanno capo ai due dirigenti rispettivamente dell’Area Servizi Finanziari e dell’Area Servizi Amministrativi, e 1 Ufficio di Staff alle dirette dipendenze del Sindaco, per attività di supporto e collaborazione alle funzioni di indirizzo e controllo politico amministrativo

Lo completa la figura del Segretario Generale.

Il seguente schema lo individua:



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

Con deliberazione n. 24 del 24.01.2023 è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ed il piano esecutivo di gestione 2023-2025, ed il piano della Performance. La programmazione triennale del fabbisogno di personale costituisce parte integrante del PIAO alla Sezione 3 e relative sottosezioni. A seguito dell'approvazione del nuovo assetto e di alcune necessità emerse nei settori di attività, la programmazione del fabbisogno viene aggiornata e in particolare con l'acquisizione di n. 2 figure dirigenziali derivanti dalla suddivisione dell'area servizi alla persona in due aree distinte.

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni del personale

Verifica della sostenibilità di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato

Riferimenti normativi: art. 33, c. 2, del DL. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i.; DM attuativo 17/03/2020: la norma prevede che le assunzioni siano basate sul rapporto tra spesa personale/entrate correnti.

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

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

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

Considerato che a seguito dell'approvazione del rendiconto di Bilancio 2022, avvenuto con deliberazione di CC n. 12 in data 26.04.2023, sono aggiornabili i dati già utilizzati in sede di PIAO approvato in data 24 gennaio 2023, per il quale erano stati utilizzati i dati del rendiconto 2021. Il Comune di Desenzano si colloca al di sotto della soglia massima prevista:

Verifica della facoltà di incrementare la spesa per assunzioni a tempo indeterminato		
Valore massimo per Fascia demografica Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	<u>Spesa del personale 2021</u> Media Entrate correnti triennio	27,00%
Dati del Rendiconto 2022	Spesa del personale al netto IRAP 2022 e incentivi funzioni tecniche	6.931.674,11 €

Il dato di spesa di personale "lorda", di cui al DM 2020, prevede che la stessa sia "depurata" soltanto della voce di spesa relativa all'IRAP. Successivamente il legislatore e la giurisprudenza hanno ad oggi individuato alcune deroghe quali: 1) le assunzioni a tempo determinato connesse al PNRR (art.31-bis e art.57 comma 3- *septies* del DL 101/2020) che non rilevano neppure rispetto al limite rapporti flessibili (art.9, c.28 DL 78/2010) e al limite di spesa di personale (c.557 della L.296/2006); 2) eventuale spesa di segretario in convenzione (Decreto Ministero dell'Interno 21.12.2020); 3) incentivi funzioni tecniche (CC Lombardia deliberazione 73/2021/PAR; CC Abruzzo delib.249/2021/PAR; CC Liguria delib.1/2022/PAR); 4) spesa riferita a corresponsione degli arretrati (e soltanto degli arretrati) di competenza delle annualità precedenti a partire dalla tornata contrattuale 2019/2021 e quindi a decorrere dal 2022 e per i contratti successivi (art. 3, comma 4-ter del DL 36/2022 (PNRR2) convertito con modificazioni in L. 72/2022.

Il dato evidenziato nel prospetto seguente quale spesa di personale è al netto dell'IRAP e degli incentivi delle funzioni tecniche, non essendo attivabili le altre delle deroghe elencate.

Entrate correnti triennio 2019-2021				
	2020	2021	2022	Media
Tot. entrate correnti	38.133.610,77	37.044.750,50	38.930.820,45	38.036.393,91
<i>A dedurre FCDE assestato 2021</i>				<i>4.027.370,00</i>
Media netta				34.009.023,91 €

Pertanto il valore su cui si assesta il Comune di Desenzano è:

Valore effettivo Desenzano del Garda	<u>Spesa del personale 2022</u> Entrate correnti 2022	<u>6.931.674,11</u> 34.009.023,91	20,38%
--------------------------------------	--	--------------------------------------	---------------

Essendo al di sotto del limite di soglia **è possibile** incrementare la spesa per personale a tempo indeterminato.

Spesa massima del personale teorica	
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	€ 9.182.436,45
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2018	€ 2.250.762,34

Per il Comune di Desenzano: poiché il rapporto tra le spese di personale e le entrate, come definite dalla norma, è identificato come detto nel 27% per i Comuni della fascia f), la spesa di personale può essere incrementata gradualmente come stabilito dalla tab. 2 dell' art.5 del DM citato, il calcolo degli incrementi annuali massimi possibili rispetto alla spesa 2018 di euro 6.390.764,51, fino al 2025 sono:

Anno	Limite di spesa
2023	7.732.825,06
2024	7.796.732,70

Si rileva che, includendo le azioni assunzionali introdotte, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal DM. 17 marzo 2020, come su ricostruiti.

Il dato di spesa previsionale 2023 è determinato secondo la nozione del DM. 17/03/2020 pertanto senza Irap, tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.

Si dà pertanto atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal DM 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità

finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, sulla base dei valori, indicatori degli ordini di grandezza degli aggregati espressi a preventivo 2023-2025 , del seguente prospetto:

descrizione	2022	Bilancio previsione Entrate correnti 2023 - 2025		
	(consuntivo 2022)	2023	2024	2025
tit. 1	27.332.195,68	25.943.577,20	25.923.644,20	26.209.787,20
tit. 2	2.486.281,36	1.136.573,88	966.122,83	894.266,65
tit. 3	9.112.343,41	10.750.636,02	10.731.700,02	10.711.437,50
totale	38.930.820,45	37.830.787,10	37.621.467,05	37.815.491,35
FCDE	2.454.828,27	2.351.279,44	2.353.608,41	2.347.858,44
entrate correnti nette	36.475.992,18	35.479.507,66	35.267.858,64	35.467.632,91
TOTALE spesa di personale (esclusa IRAP) 2022 Imp. Macro 101	6.945.199,60	7.168.536,35	7.168.536,35	7.118.186,35
rapporto %	19,04	20,20	20,33	20,07

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

E' verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal DM. 17/03/2020, di cui all'art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo secondo il quale "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013	Euro 6.058.052,08
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2023 (Bilancio di previsione)	Euro 5.971.118,93

La variazione di bilancio intervenuta nel mese di giugno us ha aumentato le risorse per assunzioni di agenti stagionali che è tra le voci escluse dal limite del comma 557.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del DL. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009	Euro 316.462,73
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023	Euro 335.411,18 di cui 186.705,66 da collocare nel limite 2009 (le altre somme per agenti stagionali e assunzione dirigente art. 1210, c. 1)

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

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

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

Come da attestazioni rispettivamente del 13 gennaio 2023 e del 4.5.2023, agli atti, della Dirigente Area Servizi Finanziari:

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

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

In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il 1° aprile 2023 nella declinazione della dotazione organica – le categorie A, B, C, D, sono sostituite dalle nuove quattro Aree: Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione.

Cessazioni aggiuntive conosciute rispetto a “Stima del trend delle cessazioni” indicate nel PIAO del 24 gennaio 2023”

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

ANNO 2023

- n. 1 Dirigente - Area Servizi alla Persona
- n. 1 Commissario Aggiunto di PL (Area Funzioni ed EQ)
- n. 2 Agenti di PL (Area Istruttori)
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo contabile Servizi demografici (Area Funzioni ed EQ)

n. 1 istruttore amministrativo contabile Ufficio Tributi (Area istruttori)

ANNO 2024

n. 1 Autista di scuolabus

ANNO 2025

Alla data della presente compilazione non sono conosciute altre cessazioni

Evoluzione dei fabbisogni ad integrazione della stima effettuata in sede di approvazione del PIAO in data 24.01.2023

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

La presente programmazione fornisce l'indirizzo di riferimento e autorizzazione ad assumere personale nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP, anche in caso di ulteriori cessazioni non preventivabili in questa sede, assicurando la copertura dei posti individuati nella dotazione organica potenziale mediante procedura concorsuale / selezione /scorrimento graduatorie o mediante procedura di mobilità tra Enti, con percorso mirato alla sostituzione di personale già in organico che cessa per qualsiasi causa, escludendo espansione di spesa e compatibilmente con la sostenibilità finanziaria e con gli equilibri di Bilancio; resta inteso pertanto che per le cessazioni dal servizio è possibile procedere alle sostituzioni nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza ricorrere a modifica del presente PTFP e fermo restando l'espletamento delle procedure per i posti medesimi da ricoprire;

In considerazione inoltre del fatto che sono improvvisamente mutate le esigenze organizzative per quanto riguarda l'Area Servizi alla Persona in conseguenza del processo di trasferimento volontario del Dirigente incaricato per l'Area, per cui si rende necessario provvedere a dare continuità all'azione amministrativa-gestionale nei diversi settori in cui la stessa attualmente si articola con un intervento che possa, con l'occasione, anche rafforzarla a fronte delle necessità di servizio emerse in questi ultimi anni;

Si evidenziano pertanto i seguenti elementi di rilievo:

- Acquisizione di n. 2 figure dirigenziali derivanti dalla suddivisione dell'area servizi alla persona in due aree distinte con copertura:
 - 1) del posto di dirigente dell'area che si articola nei settori servizi all'istruzione, servizi culturali e sportivi, turismo ed attività produttive mediante procedura di scorrimento graduatorie di altri Enti o in caso di esito negativo mediante procedura concorsuale o di mobilità volontaria;
 - 2) attribuzione dell'incarico dirigenziale dell'area coincidente con il settore servizi sociali mediante contratto a tempo determinato con l'attivazione della procedura di cui all' art. 110, c. 1 del D.Lgs 267/2000 e s.m.i.. Tali assunzioni a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 non sono soggette al limite finanziario previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, essendo, a tutti gli effetti, sostitutive di assunzioni a tempo indeterminato, quindi per un posto "di ruolo", e, precisamente per una posizione che l'amministrazione ritiene strettamente necessaria per la conduzione degli ordinari servizi dell'ente.

- Completamento assunzioni avviate per la sostituzione del personale cessato o prossimo a cessazione.
- Sostituzione nuove cessazioni di personale già in dotazione.
- Elevamento percentuale al 33,33% del posto di Conservatore Museale con contratto part time a dodici ore già istituito con PIAO vigente nella misura di PT al 30%.
- Istituzione di un posto di istruttore amministrativo contabile presso il Settore Polizia Locale e relativa copertura mediante mobilità interna; in caso di esito negativo mediante procedura concorsuale compreso scorrimento
- Istituzione di un posto di assistente sociale presso il Settore Servizi Sociali e relativa copertura;
Conferma delle progressioni di carriera o verticali secondo la formula introdotta dall'art. 13 del CCNL 16.11.2022 che rimarrà in vigore fino al 31.12.2025 e che deve essere oggetto di regolamentazione. *“Le progressioni di cui al comma 6 (.....) sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”*. Si ritiene di destinare a tali passaggi almeno n. 1 posto di istruttore amministrativo-contabile cat. C e almeno 1 posto di Funzionario/Istruttore Direttivo di categoria D
Si ritiene di verificare ed attribuire ulteriori passaggi in D e C una volta effettuati gli accessi dall'esterno. E' demandato al dirigente competente l'inserimento di ulteriori progressioni nel rispetto della normativa vigente. (cfr sotto paragrafo dedicato).
- Trasformazione automatica per quanto riguarda i posti lasciati vacanti per progressione verticale in categoria C si prevede contestuale trasformazione del posto da categoria B di provenienza in categoria C (o tra diverse aree, secondo la definizione del nuovo ordinamento) ad eccezione dei posti del personale operaio o ASA che dovesse lasciare la categoria, in quanto in questi casi la stessa rimane strettamente funzionale al servizio.
- Non vengono sostituite due unità che cessano per pensionamento in corso di esercizio, corrispondenti a due posti assistenti domiciliari (Area Operatori esperti).
- Non viene sostituito un autista di scuolabus cessato per pensionamento. Possono inserirsi uscite per pensionamenti in modalità dimissioni volontarie (es. opzione donna, precoci, usuranti, quote varie, e dimissioni volontarie), ora non preventivabili. Si intende procedere alla copertura dei rispettivi posti che rimarranno vacanti.

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

Viene assicurata la copertura della quota di assunzioni obbligatorie, determinata in relazione alla situazione dell'occupazione al 31.12.2022 e al 31.12.2023; la copertura verrà effettuata anche per gli anni successivi del triennio di programmazione, con riferimento allo stato occupazionale rilevato al 31 dicembre dell'esercizio dell'anno precedente. La procedura concorsuale con riserva o totalmente riservata alle categorie è la modalità principale, in considerazione della riqualificazione dei servizi e dei posti in organico in corso; in alternativa si seguiranno altre modalità come mobilità tra Enti o altro, sentito anche il Collocamento Mirato della Provincia di Brescia per riuscire a rispettare la quota d'obbligo. Si applicherà inoltre, alle procedure concorsuali pubbliche, secondo le previste percentuali, la riserva a favore dei volontari delle Forze Armate, prevista dall'art.1014 e 678 del D. Lgs. n. 66/2010 (Codice Ordinamento Militare - COM) come modificato dal D. Lgs. 28/1/2014.

Progressioni di carriera o verticali

Al fine di valorizzare le professionalità disponibili all'interno della struttura e le competenze sviluppate dai dipendenti, sentito il comitato direzionale sulle specifiche esigenze organizzative, la programmazione potrà prevedere procedure totalmente riservate al personale interno, mediante attivazione delle procedure di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs n. 165/2001, così come modificato dalla Legge n. 113/2021 di conversione del D.L.

n. 80/202, nel rispetto della percentuale di posizioni da riservare per l'accesso dall'esterno (50%).

Inoltre per il triennio 2023-2025 possono essere stanziati le risorse di cui all'art. 13, c. 8 del CCNL 16.11.2022 per le procedure valutative straordinarie per i passaggi di Area, secondo i requisiti della tabella C allegata al contratto medesimo, secondo il parere congiunto ARAN – DFP – RGS CFC 100 ribadito dal successivo parere ARAN CFL 209, per cui, ai fini di assicurare la valorizzazione del personale interno se il passaggio di AREA è finanziato con risorse fino allo 0,55% del monte salari 2018 non occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% dei posti disponibili sia destinato all'accesso dall'esterno. Diventa a questo essenziale l'approvazione del regolamento interno per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali, da definirsi previo confronto sindacale (art. 13 CCNL 16.11.2022). Il monte salari dell'anno 2018 ammonta ad euro 4.497.360,00, (da tabelle Conto annuale esercizio di riferimento) che moltiplicato per la percentuale prevista definisce un budget complessivo di euro 24.735,48. Da rilevare inoltre che un passaggio di Area da Operatore Esperto a Istruttore prevede una spesa di euro 2.562,21 e un passaggio di Area da Istruttore a Funzionario una spesa di euro 1.978,42.

Modalità di accesso e procedure

Il triennio sarà caratterizzato da un quadro normativo rinnovato. Per le modalità di accesso e le procedure connesse, infatti è stato dapprima definito dalle recenti disposizioni di cui al DL 44/2021, convertito in legge, con modificazioni, dall'art.1, c. 1, L. 28 maggio 2021, n. 76 e di cui al DL 80/2021, e successivamente modificato dal DL 36/2022 convertito in legge 79/2022 (Riforme Brunetta 2021 e 2022); l'adeguamento è già entrato a regime nelle procedure. Attualmente il quadro è stato aggiornato: - dall' art. 1-bis, comma 1, lett. a), n. 2), D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2023, n. 74, e l' art. 28-ter, comma 1, lett. c), D.L. 22 giugno 2023, n. 75, convertito, con modificazioni, dalla L. 10 agosto 2023, n. 112, recanti disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche, che introducono modifiche all'art. 35 del D.Lgs 165/2001 in materia di concorsi pubblici, validità e scorrimento di graduatorie. – dal D.P.R. 16 giugno 2023 n. 82, "Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi", in vigore dal 14.07.2023.

Tutte le procedure concorsuali e per l'accesso dovranno essere tempestivamente adeguate alle nuove disposizioni.

a) Certificazione del Revisore dei conti

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone certificazione positiva con parere n.30/2023, allegato.

INTEGRAZIONI PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI PREVISTE PTFP 2023-2025					
N.	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	ASSUNZIONI /SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	Spesa
1	Polizia Locale	Istruttore Direttivo Commissario	FUNZIONARI	sostituzione cessazione del 1° ottobre 2023 mediante accordo utilizzo graduatoria di altro Ente o mobilità o concorso in proprio	33.705,70
2	Polizia Locale	Agente PL	ISTRUTTORI	sostituzione cessazione del 1° settembre 2023, mediante mobilità o scorrimento graduatoria	63.553,36
1	Polizia Locale	Istruttore amministrativo - contabile	ISTRUTTORI	nuova istituzione. Copertura mediante mobilità dall'interno. in caso di esito negativo mediante procedura concorsuale compreso scorrimento graduatorie	31.061,05
1	Economato	Istruttore amministrativo - contabile	ISTRUTTORI	sostituzione per mobilità interna Copertura mediante procedura concorsuale o scorrimento graduatorie	33.705,70
1	Area dei Settori: Servizi all'Istruzione, servizi culturali e sportivi, turismo ed attività produttive	Dirigente	DIR	sostituzione su area nei settori servizi all'istruzione, servizi culturali e sportivi, turismo ed attività produttive mediante procedura di scorrimento graduatorie di altri Enti o in caso di esito negativo mediante procedura concorsuale o di mobilità volontaria;	61.183,55

N.	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	ASSUNZIONI /SOSTITUZIONI / TRASFORMAZIONI POSTI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	Spesa
1	Area del Settore Servizi Sociali	Dirigente	DIR	nuova istituzione: attribuzione dell'incarico dirigenziale dell'area coincidente con il settore servizi sociali mediante contratto a tempo determinato con l'attivazione della procedura di cui all' art. 110, c. 1 del D.Lgs 267/2000 e s.m.i.	61.183,55
1	Servizi Sociali	Istruttore Direttivo amministrativo - contabile	FUNZIONARI	Sostituzione per mobilità interna copertura mediante concorso pubblico, scorrimento graduatoria, A valutazione del comitato direzionale: progressione verticale	33.705,70
1	Servizi Sociali	assistente sociale	FUNZIONARI	nuova istituzione copertura mediante scorrimento propria graduatoria	33.705,70
1	Cultura	Conservatore Museale PT 12 ore pari al 33,33%	FUNZIONARI	Nuova istituzione Concorso pubblico. Innalzamento percentuale part time dal 30% al 33,33% di posto già costituito con vigente PIAO (12 ore)	10.435,57
1	Servizi Demografici	Istruttore amministrativo - contabile	ISTRUTTORI	Sostituzione per mobilità interna copertura mediante scorrimento graduatoria	31.061,05
1	Servizi Demografici	Istruttore direttivo amministrativo - contabile	FUNZIONARI	Sostituzione per mobilità esterna copertura mediante concorso pubblico, scorrimento graduatoria, A valutazione del comitato direzionale: progressione verticale	31.061,05

N.	SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	SOPPRESSIONE POSTI	ECONOMIE
2	Servizi Sociali	assistenti domiciliari	OPERATORI ESPERTI	soppressione 2 posti dalla data di cessazione	- 52.188,78
1	Istruzione	autista scuolabus	OPERATORI ESPERTI	soppressione 1 posto vacante (personale già cessato)	- 29.140,40

Secondo il prospetto si rileva che sono programmate le seguenti procedure

- a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree. Mobilità interna:
- b) Assunzione due dirigenti mediante scorrimento graduatoria altro Ente e selezione comparativa pubblica
- c) Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:
- d) Assunzioni mediante mobilità dall'esterno di cui all'art.30 D.Lgs 165/2001
- e) Soppressione di tre posti e istituzione di altrettanti posti
- f) Progressioni verticali di carriera
- g) Per quanto riguarda i posti lasciati vacanti per progressione verticale in categoria C si prevede contestuale trasformazione del posto da categoria B di provenienza in categoria C (o tra diverse aree, secondo la definizione del nuovo ordinamento) ad eccezione dei posti del personale operaio o ASA che dovesse lasciare la categoria, in quanto in questi casi la stessa rimane strettamente funzionale al servizio.

Per il 2025 saranno portate a compimento le procedure del 2023 e 2024 non effettuate per motivi di forza maggiore. Inoltre si provvederà alla sostituzione di personale nel frattempo cessato ma per il momento non preventivabile. È confermata la dotazione organica complessiva in approvazione per il 2023-2024.

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

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

In conseguenza della programmazione sopra esposta si dà atto che la dotazione organica è la seguente:

CONSISTENZA NUMERICA E PROFILI PROFESSIONALI

AREA contrattuale	PROFILO professionale	DOTAZIONE POTENZ. AL 24/01/2023	DOTAZIONE POTENZIALE AL 31/10/2023	DOTAZIONE POTENZ. AL 1/12/2023	Di cui SOPPRESSI / TRASFORM.	Di cui NUOVA ISTITUZ.	NOTE
DIRIGENTI	Dirigente	5	6	6		1	SS. Sociali
	TOTALE DIRIGENTI	5	6	6		1	
FUNZIONARI (ex cat. D)	Assistente Sociale	5	6	6		1	SS. Sociali
	Bibliotecario	1	1	1			
	Commissario di P.L.	5	5	5			
	Conservatore museale		1	1		1	Cultura (PT 33,33%)
	Educatore professionale	1	1	1			
	Funzionario amm.vo-contabile	1	1	1			
	Istr. dir. amm.vo-contabile	16	16	16			
	Istruttore dir. informatico	2	2	2			
	Istruttore direttivo tecnico	6	6	6			
	TOTALE FUNZIONARI	37	39	39		2	
ISTRUTTORI (ex cat. C)	Agente di Polizia Locale	20	20	20			
	Educatore Asilo Nido	4	4	4			
	Istruttore amm.vo-contabile	70	71	71		1	Polizia Locale
	Istruttore informatico	2	2	2			
	Istruttore tecnico	15	15	15			
	Ufficiale accertatore	1	1	1			
	TOTALE ISTRUTTORI	112	113	113		1	
OPERATORI ESPERTI (ex cat. B1 e B3)	Assistente domiciliare	4	3	2	2		1 cessa da 1.12.2023
	Ausiliario	1	1	1			
	Autista scuolabus	4	3	3	1		
	Cuoco	1	1	1			
	Esecutore amministrativo	10	10	10			
	Operaio qualificato	13	13	13			
	Operaio specializzato	2	2	2			
	Operatore amministrativo	5	5	5			
	TOTALE OPERATORI ESPERTI	40	38	37	3		
	TOTALE GENERALE	194	196	195	3	4	
SEGRETARIO	Segretario generale	1	1	1			Fuori dot. organica

Si sottolinea per tutte le tre annualità è autorizzata la sostituzione di personale che cessa per diversa causa.

Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile nel triennio:

Nell'ambito della stesura della programmazione si intende dare massima priorità alle assunzioni delle unità a tempo indeterminato, nel rispetto della logica delle disposizioni di cui all'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.; e tuttavia, per lo scostamento fisiologico rispetto alla compagine in servizio a tempo indeterminato e la dotazione potenziale, nonché per assenze di personale con diritto alla conservazione del posto (es. maternità, aspettative varie), la struttura fronteggia criticità nell'organizzazione e nella resa dei servizi alla cittadinanza, per garantire livelli quantitativi e qualitativi di efficienza ed efficacia, ricorre eccezionalmente, oltre che ad interventi di riorganizzazione interna ed al ricorso al lavoro straordinario secondo norma, anche all'attivazione di forme di lavoro flessibile nel limite massimo consentito di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le medesime tipologie. Le assunzioni a tempo determinato, anche con contratto di "formazione-lavoro", potranno essere attivate per esigenze di carattere eccezionale o temporaneo e saranno valutate dal Dirigente responsabile del Settore Risorse umane previa attestata e motivata necessità da parte del competente Dirigente responsabile di Area a seguito dell'accertamento dell'impossibilità di provvedere con risorse interne all'Area stessa; la scelta se ricorrere a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o ad altre tipologie di contratto di tipo flessibile verrà valutata dal Dirigente del Settore Risorse umane, in conformità al parere acquisito dal Comitato direzionale, ricorrendo alla misura più idonea in termini di efficienza efficacia ed economicità. E' demandato al medesimo anche il ricorso all'istituto della "assegnazione temporanea", in entrata così come in uscita, di cui all'art. 30 del D. Lgs 165/2001, in presenza di eventuali istanze per sopperire ad esigenze temporanee o eccezionali, e/o per semplificare ed agevolare procedure di mobilità tra Enti, che diversamente sarebbero complicate anche da continui rinvii, in ossequio ad una fattiva collaborazione tra pubbliche amministrazioni

Pertanto sono autorizzati

- 1) il reclutamento nel corso del triennio di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 31-bis del DL 152/2021 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 233/2021 (decreto per l'attuazione del PNRR) considerato l'elenco dei contributi assegnati a questo Comune, con spese a carico del proprio bilancio;
- 2) il ricorso ad assunzioni a tempo determinato e/o stagionali di agenti di PL per intensificazione del presidio del territorio per la maggior sicurezza della vita ed il benessere dei cittadini e finalizzato a maggior tutela dell'ordine pubblico;
- 3) attività socialmente utili (nonni vigili e/o custodi);
- 4) assunzione di operai a tempo determinato a fronte di carenze di personale nel settore manutenzioni sia per assenze dovute a diversa causa sia per rinforzo al servizio per punte di attività
- 5) conferma dell'incarico art. 90 del TUEL di una unità Area Istruttori, con contestuale congelamento del posto in organico di istruttore presso Segreteria generale.
- 6) assunzione ai sensi dell'art.110 del TUEL, come già previsto in sede di aggiornamento del DUP 2023-2025 nel rispetto del principio generale di contenimento della spesa, dei paletti normativi previsti e della capacità di Bilancio. In particolare per le assunzioni ex

art.110 si provvederà a fornire eventuali ulteriori linee di indirizzo con successivi provvedimenti in caso necessitino ulteriori attivazioni.

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

Lo schema complessivo per l'anno 2023 rileva che a fronte di una spesa totale di euro 335.411,18 quella che va collocata entro il limite è pari ad euro 186.705,66, ed è il seguente

assunzioni a tempo determinato anno 2023 preventivo	Area CCNL	Durata presunta dei contratti di lavoro a tempo determinato	Spesa per emolumenti anno 2023	Spesa per oneri riflessi anno 2023	Spesa per Irap anno 2023	Spesa complessiva bilancio 2023
6 AGENTI P.L. STAGIONALI	Area Istruttori	6 unità per 49 mesi complessivi e fino al 14 gennaio 2024	94.900,00	30.212,00	8.192,99	133.304,99
ASSISTENTE SOCIALE	Area Funzionari ed EQ	dal 9 gennaio al 31.12.23	25.141,04	7.781,64	2.214,74	35.137,42
AMMINISTRATIVO EX ART. 90 TUEL	Area Istruttori	dal 1 aprile 2023	11.826,40	3.615,61	1.023,41	16.465,42
5 OPERAI	Area Operatori esperti	5 unità per 42 mesi complessivi sul 2023 e proroga sul 2024 secondo necessità	107.610,45	33.662,62	8.802,33	98.472,56
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110, c. 1 TUEL	CCNL Dirigenti	da novembre 2023	10.505,35	2.442,38	1.452,80	14.400,53
TOTALE						297.780,91
Oneri per rinnovo contrattuale CCNL 21.05.18 da escludere (C.C. Abruzzo n. 121/2018, Circolare n. 6/2017 MEF, C.C. Autonomie n. 2/2010)						-6.155,07
Totale previsione spesa per rapporti di lavoro dipendente con contratto a tempo determinato previsione anno 2023						246.178,08
Spesa per rapporti di lavoro flessibile diversi dal lavoro dipendente			cap. 240/0	compensi lordi attività socialmente utili		80.860,00
			cap. 240/1	Oneri inail		1.500,00
				Oneri IRAP		6.873,10
			Totale spesa attività socialmente utili			89.233,10
TOTALE						335.411,18
da detrarre spese agenti stagionali e dirigente art.110, c. 1						147.705,52
TOTALE per verifica del limite						187.705,66
limite 2009						316.462,73
differenza						128.757,07

E' demandato al Dirigente del Settore Risorse Umane e Organizzazione l'attuazione degli adempimenti connessi con l'approvazione della presente programmazione del fabbisogno. Tutte le assunzioni sono autorizzate a condizione che risulti:

- a) il relativo posto vacante in dotazione organica per ciascuna unità individuata;
- b) sia assicurata la copertura finanziaria in Bilancio escludendo espansione di spesa e compatibilmente con la sostenibilità finanziaria e con gli equilibri di Bilancio;
- c) siano rispettati tutti i vincoli di finanza pubblica espressi negli indicatori di Bilancio previsti dalla normativa vigente e sopra richiamata.

Il valore finanziario della dotazione organica e limite spesa in senso assoluto (c. 557)

In ossequio all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 è necessario per l'ente definire il limite di spesa potenziale massimo, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite sarà possibile coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, sottolineando che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni.

Viene redatta una tabella che raccorda la dotazione potenziale e le spese di personale a vario titolo inserite in bilancio di previsione, e che si basa sui seguenti criteri:

1. il prospetto di "dotazione organica" contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori espressi si riferiscono al tabellare e indennità di posizione con oneri ed IRAP con la precisazione che le progressioni orizzontali non sono calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell'importo complessivo del fondo risorse decentrate;

2. trattandosi di un documento "programmatorio", nella previsione del costo della dotazione organica, è utilizzata la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa, per cui il valore finanziario della dotazione organica, risulta così determinato:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto è indicata la spesa sostenuta e quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno. Nella tabella esposta tutti gli attuali rapporti di lavoro in part time, trasformati in quanto derivati da rapporti di lavoro a tempo pieno su posti di organico a tempo pieno, sono considerati con spesa a tempo pieno dal punto di vista delle risorse assorbite in dotazione organica potenziale. E' dunque teoricamente congelato, in dotazione potenziale, un *surplus* corrispondente a circa euro 160.000 di spesa effettiva non sostenuta, in via prudenziale, anche se non ci sono richieste di spesa espandibile in tale senso.

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario inoltre procedere al "raccordo" o "conciliazione" con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che il costo totale annuo teorico non superi mai la media 2011/2013, e quindi il costo della dotazione potenziale della dotazione organica. Segue il prospetto di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" datato 8 maggio 2018, che, secondo le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" del 22 luglio 2022, non sono innovate

PREVENTIVO SPESA								
TABELLA DI RACCORDO DOTAZIONE POTENZIALE E SPESE DI PERSONALE A VARIO TITOLO								
(VERIFICA RISPETTO LIMITE C. 557 IN TERMINI ASSOLUTI)								
Area	N. posti in dotaz	Spesa Servizi amministrativi	Spesa Servizi finanziari	Spesa Servizi al territorio	Spesa Servizi alla persona	Spesa Servizi sociali	Spesa Vigilanza	Totale
Dirigenti	6	111.603,08 €	105.542,30 €	116.740,96 €	103.785,61 €	56.032,87 €	56.032,87 €	549.737,70 €
Funzionari	39	341.819,41 €	204.066,03 €	280.381,31 €	185.490,86 €	279.984,96 €	191.841,10 €	1.483.583,66 €
Istruttori	113	703.135,05 €	643.295,61 €	619.663,60 €	523.841,56 €	332.774,53 €	643.316,76 €	3.466.027,10 €
Op. esperti	37	165.216,63 €	27.431,36 €	482.583,14 €	185.319,96 €	211.487,19 €	0,00 €	1.072.038,29 €
Totale	195	1.321.774,17 €	980.335,30 €	1.499.369,01 €	998.438,00 €	880.279,55 €	891.190,73 €	6.571.386,75 €
Segretario Gen.	1							116.740,96 €
IRAP Dotazione (effettiva, escluse attività in esonero e quota per categorie disabili)								361.916,43 €
Rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato - amministrativi e stagionali di polizia locale compresi oneri ed IRAP compreso attività socialmente utili								335.411,18
Lavoro straordinario - incluso straordinario per elezioni compresi oneri ed IRAP								91.986,00
Contrattazione decentrata personale non dirigente compresi IMU e Incentivi tecnici, comprese progressioni orizzontali e indennità comparto, e relativi oneri								1.088.743,80
trattamento accessorio di Dirigenti e Segretario compresi oneri ed IRAP								60.062,00
risultato P.O. compreso oneri ed IRAP								33.054,00
Altre spese di personale (Fondo Perseo, contributi obbligatori cap.187, fondo assistenza vigilanza)								43.200,00
INAIL								40.000,00
fondo incrementi contrattuali cap. 185, + oneri ed irap								32.137,30
rimborso missioni e spese								18.500,00
elenco spese non contemplate: proprio personale utilizzato in strutture esterne partecipate, co.co.co, LSU., Spese per convenzioni, formazione e lavoro, somme rimborsate ad altre amministrazioni personale in comando.								0,00
Fondo Pluriennale Vincolato (nuova contabilità-(non inserita nel triennio 2011-2013 e comunque poi da escludere) determinazione 1715 del 29.12.2022 (da togliere tra le esclusioni)								720.742,95
Formazione* (non inserita nel triennio 2011-2013 e comunque poi da escludere)								31.451,36
(A) TOTALE SPESE DI PERSONALE CON DOTAZIONE POTENZIALE								9.545.332,73 €
con part time trasformati considerati tutti a tempo pieno e quindi con relativa spesa "congelata" non resa disponibile per altre assunzioni								
(B) TOTALE SPESE DI PERSONALE DA ESCLUDERE:								
Formazione*								31.451,36
Fondo Pluriennale Vincolato - determinazione 1715 del 29.12.2022								720.742,95
incrementi contrattuali dal 2006 + incrementi su risultato e fondo premialità + cap. 185 rinnovi e relativi oneri ed IRAP								1.277.453,56
categorie protette								288.228,00
polizia locale a tempo determinato art. 208/ art.110, c. 1								147.705,52
assunzioni tecnici PNRR								0,00
assunzioni in nuovo regime DECRETO CRESCITA (diff. Tra personale in servizio 2018 e dotazione potenziale 2023) vedi raffronto con medesimi parametri contrattuali								943.120,00
Spese personale rimborsate da altre amministrazioni, personale comandato								44.248,00
straordinario elettorale spese rimborsate								25.000,00
IMU e ICI								115.348,24
Incentivi Tecnici								59.999,37
ISTAT								10.665,68
contributi previdenza complementare								11.200,00
elenco componenti escludibili non contemplate: spese a carico finanziamenti privati, monopoli, diritti di rogito								0,00
(B) TOTALE SPESE DI PERSONALE ESCLUSE								3.675.162,69
(C) SPESE DI PERSONALE AL NETTO COMPONENTI DA ESCLUDERE (A - B)								5.870.170,05
			media triennio	6.058.052,08	5.870.170,05	limite rispettato		

Legenda:

totale spese A): La prima parte è la dotazione potenziale; lo sviluppo del prospetto rileva tutte le altre spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione, come ad esempio il fondo del trattamento accessorio, il budget delle posizioni organizzative, il budget di retribuzione di risultato della dirigenza, il lavoro straordinario, altro salario accessorio.

Seguono le voci da escludere (B):spese di personale non rilevanti, quali ad esempio i rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa delle categorie L.68/99 per la quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, spese per assunzioni di cui al decreto crescita e DM 17 marzo 2020 per gli Enti virtuosi, come risulta essere questo Comune dagli indicatori sopra riportati

Totale spese di personale (C = A – B). L'importo massimo teorico-potenziale rispetta il limite.

Osservazioni: gli indicatori che esplicitano il rispetto dei vincoli normativi sia per le spese di personale sia per la capacità assunzionale risultano in linea con i dettami normativi

Tuttavia costituiscono autorizzazione teorica in quanto le scelte devono necessariamente rapportarsi alla capacità di bilancio. E' necessaria pertanto la verifica della sostenibilità finanziaria non solo per l'esercizio in corso ma in senso pluriennale, mediante monitoraggio degli indicatori di bilancio, per la verifica delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa.

Sono demandati, ai sensi dell'art.32 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, al Dirigente responsabile del Servizio Risorse Umane:

- gli adempimenti connessi con l'approvazione della presente programmazione così che siano adottati tutti gli atti conseguenti ed assunte tutte le iniziative necessarie per darne attuazione;
- l'attivazione delle procedure concorsuali previste per le assunzioni triennali, e qui inserite, e per la sostituzione del personale che cessa dal servizio secondo le annualità di relativa cessazione;
- gli adempimenti connessi alle procedure assunzionali la normativa inerente le riserve di legge (progressioni di carriera – progressioni verticali a favore del personale interno, categorie protette e personale Forse Armate), secondo le percentuali previste ed applicabili ai posti da coprire, come espresso in relazione tecnica;
- gli adempimenti connessi alle procedure di mobilità tra amministrazioni di cui all'art. 30 commi 1 e 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, rispettivamente mobilità volontaria previo bando pubblico e trasferimento di dipendenti previo accordo con le amministrazioni interessate, a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti;
- l'attivazione, ove possibile, di accordi per l'utilizzo di graduatorie di altri Enti e/o accordi per procedure concorsuali anche sovra comunali, mediante intese tra Enti eventualmente interessati alla condivisione delle stesse, in entrambi i casi in un'ottica di reciproca collaborazione e cooperazione tra Amministrazioni;
- le assegnazioni provvisorie/comandi "da e per" altri Enti: valutate singolarmente dai dirigenti competenti per area secondo le previsioni dell'articolo 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, autorizzando l'attivazione di comandi parziali nei confronti delle unità operative in trasferimento, in entrata ed in uscita, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022;
- eventuale reclutamento di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 31-bis del DL 152/2021 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 233/2021 (decreto per l'attuazione del PNRR) e, considerato l'elenco dei contributi assegnati a questo Comune, con spese a carico del proprio bilancio, che saranno eventualmente individuati con atto di indirizzo da parte della Giunta Comunale.

Risorse per la contrattazione decentrata ed il salario accessorio

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, che, anche alla luce della circolari del MEF – RGS per il conto annuale, oltre che a giurisprudenza consolidata per costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti, è da considerarsi limite per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo di valutazioni distinte per ciascuna categoria di personale (dirigente e non dirigente) che opera nell'amministrazione, compreso il Segretario. E' fatto salvo quanto previsto dall' art. 33, c. 2 del "decreto crescita" per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, dei fondi per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo come base di calcolo il personale in servizio al 31.12.2018, con riferimento al personale in servizio a tempo indeterminato nel corso del 2023, da applicare secondo le indicazioni MEF, in particolare come da parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato, protocollo n.12454 del 15/01/2021, in merito alle corrette modalità applicative relative a facoltà assunzionali ed alla sostenibilità finanziaria comprensivo di indicazioni in merito all'adeguamento del limite del trattamento accessorio in parola (n. cedolini riproporzionati a impegnativa oraria, decurtazioni per congedi o altra causa);

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

- le risorse per la contrattazione decentrata per il personale non dirigente e per i titolari di incarichi di elevata qualificazione sono già stati individuati con atto di indirizzo della Giunta Comunale n.119/2023 per quanto di competenza e con determinazione dirigenziale n. 634 dell'8.5.2023 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate. Le risorse sono confermate nei termini approvati.

- Il budget per la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione di cui all'articolo 17 del CCNL 16/11/2022 dal 1° aprile 2023 e in precedenza P.O. ai sensi dell'articolo 15 del CCNL 21.05.2018, è attribuito nel rispetto degli importi minimi e massimi previsti dalla norma contrattuale e quindi assegnato alle diverse posizioni ricoperte nell'organizzazione, in funzione della pesatura dei singoli incarichi effettuata, in applicazione della metodologia di graduazione vigente, dal Nucleo di Valutazione, e come approvata dalla G.C. n. 39/2023. Con detta deliberazione, n.39 del 31.01.2023, sono stati assegnati i singoli valori per ciascuno dei 13 incarichi individuati, per cui il budget di partenza per l'anno 2023 si definisce in euro 169.650,00. Questo importo complessivo per l'anno 2023, è comprensivo del valore di euro 2.248,00 ex articolo 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022 ad integrazione *una tantum*, e va incrementato di quanto previsto altrettanti euro 2.248,00, (*una tantum* sul 2023 dal 2022) ex articolo 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022. Per l'anno 2023: euro 171.898,00. A seguito parere ARAN del 24 febbraio 2023 e già compresa nell'importo di euro 169.650,00, entra a regime per ogni nuovo anno di competenza. Parte variabile. Si confermano pertanto le previsioni delle linee di indirizzo di cui alla deliberazione di G.C. n. 119 del 18 aprile 2023;

- le risorse per la contrattazione decentrata per il personale dirigente sono confermate nel limite dell'anno precedente, nel rispetto dell'importo considerato quale limite per l'Amministrazione del suo complesso. Con determinazione dirigenziale n.576 del 2.5.2023

è stato costituito il relativo fondo delle risorse decentrate. Le risorse sono confermate nei termini approvati.

A seguito della modifica della struttura organizzativa dell'Ente, secondo gli indirizzi espressi dalla deliberazione di G.C. n. 289 del 29.08.2023, l'Area Servizi alla Persona, suddivisa in due distinte Aree, con l'istituzione di un nuovo posto dirigenziale in organico, da coprire ai sensi dell'art. 110, c. 1 del TUEL : trattandosi di assunzione a tempo determinato non è possibile integrare il fondo senza sfiorare il limite dell'art. 23, c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017, per cui nel rispetto del principio che " il limite del salario accessorio è da considerarsi limite per l'Amministrazione nel suo complesso", il fondo non viene incrementato, e verrà attribuito alle unità dirigenziali, per quanto riguarda la retribuzione di posizione, con riferimento a nuova graduazione delle posizioni in base alla metodologia vigente. L'importo dell'indennità di risultato dovrà rispettare la percentuale prevista dal CCNL pari ad almeno il 15% delle risorse complessive.

- le risorse destinate alla retribuzione di risultato del segretario generale sono individuate nella misura del 10% del monte salari dell'anno di riferimento, ai sensi dell'art. 42 del CCNL 16.5.2001, in quanto le risorse sono disponibili ed è rispettata la capacità di spesa. Tuttavia, tenuto conto che è in atto una convenzione di segreteria con il Comune di Remedello, per cui il monte salari dell'anno di competenza aumenta rispetto alle annualità precedenti, in ossequio al medesimo principio del "limite complessivo di Ente "per il salario accessorio l'importo destinabile sarà eventualmente ridotto per rimanere nei parametri del 2016 anche come limite individuale.

La presente Sezione 3 del PIAO è trasmessa:

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

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