

## **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano**

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

#### **PREMESSA**

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2024-2026 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 del Decreto ministeriale 8 maggio 2018 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica - G.U. 27.7.2018) nonché delle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Ministro per la P.A. di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze (G.U. 14.9.2022), e tenuto conto dei contenuti del DUP 2024-2026.

Alla luce di quanto sopra, è stata radicalmente innovata la modalità di programmare i fabbisogni di personale giungendo ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nel personale in servizio più le capacità assunzionali, entro i limiti di spesa dell'Ente.

La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

#### **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* edella 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).

## EVOLUZIONE NORMATIVA

Il quadro legislativo di riferimento è in rapida e continua evoluzione.

L'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34 (comma così 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) ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni.

La normativa sopra citata introduce per i comuni una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla “sostenibilità finanziaria” della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti; anche le procedure di mobilità soggiacciono al principio di sostenibilità finanziaria della spesa.

Con decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei ministri Dip. Funz. Pubbl., adottato il 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” è stata definita la disciplina di dettaglio per la quantificazione delle capacità assunzionali, chiarendo, tra l'altro, al comma 2 dell'art. 1 che le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Il presente Piano tiene inoltre conto della circolare del Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, n. 1374 del 8 giugno 2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Con la pubblicazione sulla G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020, è divenuta ufficiale e quindi pienamente operativa la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020, esplicativa delle nuove regole assunzionali per i Comuni introdotte dall'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazione dalla Legge n. 58/2019. Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 come convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto, tra l'altro novità significative in materia di mobilità di personale tra pubbliche amministrazioni, consentendo in presenza di determinati presupposti l'accelerazione e semplificazione del relativo iter procedurale.

Anche il più recente D.L. n. 36/2022 “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR” come modificato dalla legge di conversione n. 79/2022 ha previsto, tra le altre, delle novità in materia di reclutamento di personale in un'ottica di efficientamento e semplificazione delle procedure, andando ad integrare e modificare il D.lgs.n. 165/2001, ridefinendo, tra

l'altro, la disciplina dei profili professionali, introducendo il portale unico del reclutamento, revisionando il quadro normativo in materia di mobilità tra pubbliche amministrazioni.

In attuazione di tale normativa sono:

- le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Ministro per la P.A. di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze (G.U. 14.9.2022);
- Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 15 settembre 2022, adottato previa intesa in Conferenza unificata del 14 settembre 2022, con cui sono disciplinate le modalità di utilizzo del portale unico del reclutamento da parte delle Regioni degli enti locali, ai sensi dell'art. 35- ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (il decreto è stato registrato alla Corte dei Conti il 9/11/2022 n. 2812).

In data 16 novembre è stato sottoscritto il CCNL comparto funzioni locali 2019-2021 che introduce, tra le altre novità, il nuovo ordinamento professionale rinviandone l'entrata in vigore al 1° aprile 2023, in attuazione del quale si è data attuazione al relativo sistema di classificazione del personale, quale strumento innovativo di gestione delle risorse umane dell'Ente.

### **DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31-12-2023:**

Il Comune di Sesta Godano è organizzato in quattro Aree:

1. Affari Generali - Servizi demografici e cimiteriali – Segreteria generale-Protocollo-Biblioteca-Cultura Sport Turismo-Suap
2. Finanze – Tributi - Patrimonio -Personale
3. Governo del Territorio -Ufficio Tecnico tecnico- manutentivo
4. Polizia Municipale/Protezione Civile

oltre le Istituzioni e le Strutture del Segretario Generale.

### **TOTALE: unità di personale alla data 31-12-2023**

n. 11 a tempo indeterminato

*di cui*

n. 7 a tempo pieno

n. 4 a tempo parziale – (di cui n.1 IN ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI)

n. 2 a tempo determinato

ex art. 1, comma 557 della legge n.311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza ) di cui n.1 per 12 ore settimanali e n.01 per 08 ore settimanali

### **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO**

**n. 2 Area Funzionari-EQ**

*così articolate:*

n. 1 con profilo di Funzionario contabile Titolare EQ

n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico Titolare EQ (attualmente in aspettativa non retribuita) sostituito da n. 1 a tempo determinato ex art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza) per n. 12 ore settimanali

#### **n. 4 Area Istruttori**

*così articolate:*

n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo ( di cui n. 1 titolare di incarico di Elevata Qualificazione a far data dal 16-5-2023 –

n. 1 con profilo di Istruttore tributi contabilità

#### **n. 5 Area Operatori Esperti**

*così articolate:*

n. 5 con profilo di Operaio Esperto (n. 5 operai )

#### **assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

nessuna assunzione tramite stabilizzazione prevista non essendo presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017;

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

-

**a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**

**a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

Atteso 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:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,79% con riferimento all'ultimo Rendiconto approvato (Deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 11.05.2023);
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 2 è pari al 35%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 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, secondo il seguente prospetto:

| <b>SPESE</b>         | <b>2024</b>  | <b>2025</b>  | <b>2026</b>  |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|
|                      |              |              |              |
| <b>macro 1</b>       | 417.055,45   | 385.355,45   | 376.655,45   |
| cantieri<br>lavoro   |              |              |              |
| spese<br>convenzione |              |              |              |
| <b>TOTALE</b>        | 417.055,45   | 385.355,45   | 376.655,45   |
| <b>entrate</b>       |              |              |              |
| TIT. 1               | 1.264.998,56 | 1.247.797,56 | 1.241.597,56 |
| TIT. 2               | 141.017,24   | 141.017,24   | 141.017,24   |
| TIT. 3               | 200.302,88   | 184.100,00   | 184.100,00   |
|                      | 1.606.318,68 | 1.572.914,80 | 1.566.714,80 |
|                      |              |              |              |
| a dedurre<br>fede    | 32.400,00    | 32.400,00    | 29.900,00    |
|                      |              |              |              |
| totale netto<br>fede | 1.573.918,68 | 1.540.514,80 | 1.536.814,80 |
|                      |              |              |              |
|                      | <b>26,48</b> | <b>25,01</b> | <b>24,51</b> |
|                      |              |              |              |

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.
- dall'anno 2025 i Comuni con un buon rapporto spesa di personale/entrate correnti dovranno fare riferimento unicamente alla soglia principale, quella indicata dalla tabella 1.

#### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge

296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo] come segue:

Valore medi

o di riferimento del triennio 2011/2013: Euro **509.443,78** (al netto delle componenti escluse)

Euro **596.978,45** al lordo delle componenti escluse

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024 Euro 417.055,45 (al netto delle componenti escluse) e 484.455,45 al lordo delle componenti escluse.

**a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro **13.000,00**

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: **Euro 30.200,00**

**In merito alla compatibilità della spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile programmate per gli anni 2024 2025 2026**, in relazione al disposto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, **si rinvia a quanto analiticamente esposto nel successivo paragrafo assunzioni mediante forme di lavoro flessibile**

**a.4) 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, con esito negativo.

**a.5) 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 del bilancio di previsione, il rendiconto di gestione è stato approvato il 11-05-2023, 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 Sesta Godano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### Stima del trend delle cessazioni

E' stata condotta un'analisi volta a fornire una previsione delle cessazioni per il triennio 2024-2026. Sulla base della normativa vigente in materia, e dei dati anagrafici e contributivi dei dipendenti, è stata elaborata la proiezione delle cessazioni "certe" (pensionamenti per limiti di età, risoluzione del rapporto di lavoro per limiti di servizio, domande di dimissioni già acquisite per pensionamento anticipato con normativa "Fornero"). Con la legge 29/12/2022 n. 197, art. 1, comma 283, è stata introdotta la cd "quota 103" che consente la possibilità del pensionamento volontario con il possesso contemporaneo dei requisiti di 62 anni di età e 41 di contributi, estesa al 2024 dalla Legge di bilancio 2024 (L.30 dicembre 2023 n.213): in relazione a tale fattispecie a tutt'oggi non è pervenuta alcuna domanda. Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:



ANNO 2024: n. 1 cessazione prevista (funzionario Contabile)  
ANNO 2025: n. 2 cessazioni previste (n. 2 Operai Esperti)  
ANNO 2026: ==

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

**ANNO 2024**

**n.1 Agente di Polizia Locale ( parziale al 50%)**

**n.1 Funzionario Contabile**

**n. 1 Funzionario Amministrativo**

**ASSUNZIONI A TEMPO PARZIALE E DETERMINATO**

n.1 Istruttore Tecnico Geometra assunzione ex art. 1, comma 557 della legge n.311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza) per 08 ore settimanali costo totale €. 7.413,00

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <p>n.1 Funzionario Tecnico Area della elevata qualificazione assunzione ex art. 1, comma 557 della legge n.311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza ) per 12 ore settimanali dal 20/12/2023 al 31/12/2026; Costo anno 2024 € 22.787,00 comprensivi di oneri ed Irap)</p> |  |
|--|--|--|--|

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  | <p><b><u>ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025</u></b></p> <p>n. 02 Operai Esperti</p>   |  |
|  |  |   |  |
|  |  |   |  |
|  |  |   |  |
|  |  | <p align="center"><b>ASSUNZIONI A TEMPO PARZIALE E DETERMINATO 2025</b></p>   |  |
|  |  | <p>n.1 Istruttore Tecnico Geometra assunzione ex art. 1, comma 557 della legge n.311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza ) per 08 ore settimanali € 7.413,00</p> <p>n.1 Funzionario tecnico Area della elevata qualificazione assunzione ex art. 1, comma 557 della legge n.311/2004 (c.d. scavalco di</p> |  |

eccedenza ) per 12 ore settimanali € 22.787,00 comprensivi di oneri ed Irap)

**ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO**

**ANNO 2026**

Le assunzioni saranno subordinate alla valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune

**ASSUNZIONI A TEMPO PARZIALE E DETERMINATO**

n.1 Istruttore Tecnico Geometra assunzione ex art. 1, comma 557 della legge n.311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza ) per 08 ore settimanali € 7.413,00

n.1 Funzionario tecnico Area della elevata qualificazione assunzione ex art. 1, comma 557 della legge n.311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza ) per 12 ore settimanali € 22.787,00, comprensivi di oneri ed irap

**modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:**  
nessuna procedura di mobilità interna

**progressioni tra le aree:**

Anno 2024 n. 1 **Progressione tra le aree da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari EQ – (da ex C a ex D) – Art 13 CCNL del 16-11-2022 da destinare all'Area Amministrativa**

**assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

Alle assunzioni a tempo indeterminato si affiancano le forme di lavoro flessibile ai sensi dell'art. 36 del TUPI, per fronteggiare le esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, quali le assunzioni a tempo determinato, i contratti di formazione e lavoro, l'assegnazione

|  |   |  |
|--|---|--|
|  |   | <p>temporanea di personale di altre Amministrazioni di varia categoria, la sottoscrizione di convenzioni che prevedono collaborazioni istituzionali tra enti con eventuale rimborso totale o parziale di personale temporaneamente assegnato e relative proroghe.</p> <p><b><u>assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</u></b><br/>nessuna assunzione tramite stabilizzazione prevista non essendo presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017;</p> <p><b>b) certificazioni del Revisore dei conti:</b><br/>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 parere positivo con Verbale n. 02 del 05-02-2024</p> |
|  | <p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p> | <p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b><br/><b>nessuna procedura di mobilità interna</b></p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b><br/><b>Anno 2024</b><br/><b>n. 1 Agente di Polizia Locale Ex Cat C parziale al 50%</b><br/><b>n. 1 Funzionario Contabile EQ</b></p>  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p><b>Anno 2025</b><br/><b>n. 2 Operai Esperti</b></p> |
|--|--|

**c) assunzioni mediante mobilità volontaria:**

nessuna

**d) progressioni verticali di carriera:**

**Anno 2024 n. 1 progressione da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione (da ex C a ex D) art. 13 CCNL del 16-11-2022 - da destinare all'Area Amministrativa**

**c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

**In proposito, occorre rappresentare che :**

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 28/08/2023 ad oggetto : "Dipendente collocato in aspettativa senza assegni. Presa atto termine cessazione aspettativa" si provvedeva a prendere atto del rientro in servizio presso l'Ente a far data dal 28/09/2023 del dipendente Arch. Marco Tognetti a suo tempo collocato in aspettativa senza assegni , dipendente titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale (50%) , inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione dell'Area Tecnica e Tecnico Manutentiva;
- con decreto n.7 in data 28/09/2023 il Sindaco provvedeva conseguentemente ad attribuire all'Arch. Marco Tognetti l'incarico di elevata qualificazione ai sensi dell'art. 16, comma 2, lett. a), CCNL comparto Funzioni Locali 2019-2021 per l'Area Tecnica e Tecnico Manutentiva del Comune di Sesta Godano ;
- il predetto dipendente , con deliberazione della Giunta Regione Liguria n. 948 del 06 Ottobre 2023 è stato nominato Amministratore Unico di Arte (Azienda Regionale Territoriale per l'Edilizia) di La Spezia;
- con nota prot. 7725 del 10-10-2023, il dipendente succitato ha inoltrato richiesta di aspettativa non retribuita allegando copia della delibera della

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p>Giunta regionale n. 948 del 06.10.2023 da cui emerge che il rapporto di lavoro ha decorrenza dalla data di stipula del contratto e per la durata di tre anni;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- con comunicazione integrativa prot. 7843 del 13.10.2023, l'Arch. Tognetti ha trasmesso il Contratto di Lavoro dell'Amministratore Unico dell'Azienda Regionale Territoriale per l'Edilizia La Spezia, debitamente firmato digitalmente dallo stesso e dal Presidente della Giunta Regionale, precisando che l'aspettativa dovrà riferirsi all'intera durata triennale del contratto, con decorrenza dalla data della stipula del contratto in questione, ovvero dal 13.10.2023;</li><li>- conseguentemente, con determinazione dell'Area Economico Finanziaria - Servizio personale n.120 in data 16/10/2023 si è provveduto a prendere atto che per il dipendente Marco Tognetti trova applicazione l'art. 19, comma 6 del D. Lgs. 165/2001, per anni 3 (tre) dal 13-10-2023 e nei limiti in cui permangono le caratteristiche di incarico dirigenziale di cui all'articolo 19 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., fatta salva l'eventuale cessazione anticipata del contratto;</li></ul> <p>Per quanto sopra esposto, si è reso necessario provvedere a garantire il regolare funzionamento del Servizio Tecnico e Tecnico manutentivo, cui afferiscono problematiche innumerevoli, richiedenti specifica professionalità, tenuto segnatamente conto dei compiti ed obblighi che fanno capo all'Ente in qualità di soggetto attuatore di più interventi finanziati con le risorse del PNRR, che necessitano di un presidio costante e tempestivo, e tenuto conto, altresì, che nell'organico dell'Ente non è presente alcun'altra unità di personale dotata della richiesta professionalità tecnica, oltre al succitato dipendente collocato in aspettativa senza assegni.</p> <p>Con deliberazione della Giunta comunale n.83 del 30/10/2023 si è provveduto ad attribuire al Sindaco -nelle more dell'attivazione delle procedure di reclutamento di personale in possesso dei necessari requisiti professionali la Responsabilità dell'Area Tecnico Manutentiva - Tecnica ex articolo 53, comma 23, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, come modificato dall'art. 29 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 al fine di garantire la migliore funzionalità degli Uffici Comunali a far data dal 30-10- 2023 e fino all'assunzione di una nuova unità di personale;</p> <p>Al fine di ovviare alla contingenza straordinaria di che trattasi, il Comune di Sesta Godano si è attivato immediatamente, con una indagine conoscitiva presso altri Enti con l'obiettivo di reclutare personale disponibile a prestazioni lavorative a titolo di c.d. scavalco condiviso o comando da effettuare presso l'Ente intestato, ma con esito negativo;</p> |
|--|--|--|



stante la generalizzata carenza di figure tecniche presso gli enti pubblici, indisponibili, pertanto , alla condivisione del personale nell'ambito dell'ordinario orario di lavoro, l'assunzione di un dipendente di altro Comune , per n. 12 ore settimanali (scavalco di eccedenza ) ai sensi dell'art.1 c. 557 della Legge 311/2004, inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione dell'Area Tecnica , è risultata l'unica alternativa concretamente percorribile nell'evidenziata urgenza, tenuto altresì conto della necessità di disporre di personale già in possesso di specifiche conoscenze .

Alla luce di quanto sopra esposto, allo scopo di fronteggiare la sopradescritta situazione eccezionale e straordinaria e garantire un servizio essenziale per l'Ente nonchè per l'erogazione di servizi alla cittadinanza, si rende necessario programmare e/o confermare le seguenti assunzioni a tempo determinato

#### **Anno 2024**

n.1 Istruttore Tecnico Geometra assunzione ex art. 1, comma 557 della legge n.311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza ) per 08 ore settimanali costo annuo € . 7 . 4 1 3 , 0 0

n. 1 Funzionario tecnico Area della elevata qualificazione assunzione ex art. 1, comma 557 della legge n.311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza ) per 12 ore settimanali con un costo pari a 22.787,00 €. – comprensivo di Irap e oneri , nel rispetto limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.mi.,

#### **Anno 2025**

- n.1 Istruttore Tecnico Geometra assunzione ex art. 1, comma 557 della legge n.311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza ) per 08 ore settimanali € 7.413,00
- n.1 Funzionario tecnico Area della elevata qualificazione assunzione ex art. 1, comma 557 della legge n.311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza ) per 12 ore settimanali € 22.787,00 comprensivi di oneri e Irap

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p><b>Anno 2026</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- n.1 Istruttore Tecnico Geometra assunzione ex art. 1, comma 557 della legge n.311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza ) per 08 ore settimanali € 7.413,00</li><li>- n.1 Funzionario tecnico Area della elevata qualificazione assunzione ex art. 1, comma 557 della legge n.311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza ) per 12 ore settimanali € 22.787,00 comprensivi di oneri ed irap</li><li>- Le assunzioni a tempo determinato previste per gli anni 2024 2025 e 2026, comportano il superamento dei limiti di cui all'art. 9, comma 28 , del D.L. n.78/2010 e s.m.i , pari ad € 13000,00.</li><li>- Tuttavia , alla luce di quanto sopra esposto, si ritiene che sussistano , nella fattispecie, i presupposti legittimanti al ricorso al lavoro flessibile superando il limite della spesa allo stesso titolo sostenuta nell'esercizio 2009, fermo restando il rispetto del limite complessivo della spesa di personale (art.1, comma 557, della legge n.296/2006), e nei limiti strettamente necessari per far fronte , in via eccezionale e straordinaria , ad un servizio essenziale per l'Ente ed all'erogazione dei servizi alla cittadinanza (cfr. deliberazione n.15/2018/QMIG della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti)</li><li>-</li><li>- <b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b></li><li>-</li><li>- nessuna assunzione tramite stabilizzazione prevista non essendo presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017;</li></ul> |
|--|--|--|

#### 3.3.4 Formazione del personale

-

#### **a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

La formazione e l'aggiornamento del personale sono una esigenza indefettibile e basilare, che costituisce parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, come uno dei fattori determinati per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

Oltre alle attività di formazione di natura operativa sono programmate, di concerto con il Responsabile della prevenzione dalla corruzione, iniziative formative rivolte a tutti i dipendenti sui temi dell'etica e dell'anticorruzione nonché sul Codice di comportamento e specifici interventi formativi destinati ai funzionari che ricoprono ruoli di responsabilità nella definizione e attuazione di politiche e sistemi di prevenzione e gestione del rischio di corruzione

#### **b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>La strategia in materia di formazione interna è incentrata sui nuovi ingressi di personale non dirigenziale con l'obiettivo di assicurare il supporto conoscitivo che possa consentire, già nel breve periodo, un efficace inserimento all'interno dell'Ente.</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b><br/>L'Ente intende favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, quali il ricorso ai permessi studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia). Non sono presenti dipendenti che usufruiscono di permessi retribuiti straordinari per il diritto allo studio</p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione:</b><br/>Le attività formative sono programmate sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi rilevati presso le varie Aree per supportare l'introduzione di innovazioni tecnologiche, per sostenere modifiche organizzative dell'Ente, per aggiornare la normativa di riferimento nei diversi ambiti, per accompagnare i processi di reclutamento di nuovo personale indicati nel Piano Triennale dei Fabbisogni e per garantire un costante ed adeguato accrescimento delle competenze, oltre allo sviluppo professionale, del personale</p> |
|--|--|---|