



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. **175** di Registro

Seduta del 31-05-2023

Il Presidente: Alessandro RAPINESE

Il Segretario Generale: Dott.ssa Maria Lamari.

Sono presenti al momento della votazione:

RAPINESE ALESSANDRO	SINDACO	Presente
ROPERTO NICOLETTA	VICE SINDACO	Presente
ANSELMI NICOLETTA	ASSESSORE	Presente
FONTANA ALBERTO	ASSESSORE	Assente
CAPPELLETTI MICHELE	ASSESSORE	Presente
CIABATTONI MAURIZIO	ASSESSORE	Presente
DORIA MONICA	ASSESSORE	Presente
COLOMBO ENRICO	ASSESSORE	Assente
QUAGLIARINI FRANCESCA ROMANA	ASSESSORE	Presente

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE A LEGISLAZIONE VIGENTE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. N. 34/2019 CONVERTITO IN LEGGE N. 58/2019 E APPROVAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 DI CUI ALL'ART. 6 D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025 è stata inserita nella Sezione Operativa (SeO), Parte seconda, della nota di aggiornamento al DUP 2023/2025, approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 51 del 20.12.2022, ai sensi del punto 8.2, lett. j), dell'allegato 4.1 al D.Lgs. n. 118/2011 e quale Sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021;

- di seguito all'approvazione del Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2022, con deliberazione di Consiglio comunale n. 17 del 27.04.2023, si rende necessario l'aggiornamento delle capacità assunzionali a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019, delineando, al contempo, le strategie di reclutamento per l'anno 2023, tenuto conto delle cessazioni programmate e dello stato di attuazione del Piano dei Fabbisogni di Personale 2022;

Richiamato, per quanto sopra, l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede:

- ai commi da 1 a 3:

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190 (l'art. 10, comma 11-bis del D.L. 29 dicembre 2022, n. 198, convertito con modificazioni dalla Legge 24 febbraio 2023, n. 14 ha disposto che: "Per l'anno 2023 i termini previsti dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e dall'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, sono differiti al 31 marzo 2023");

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

[...] c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e 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 e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.";

- al comma 5, come modificato dall'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021, n.228, convertito

con modificazioni dalla Legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: “5. *Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.*”;

- al comma 6, come modificato dall'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021, n.228, convertito con modificazioni dalla Legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: “*Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.*”;

- al comma 7: “*In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.*”;

- al comma 8: “*All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente [...].*”

Dato atto che, per quanto previsto dall'articolo 6, commi 5 e 6, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, previa intesa in Conferenza Unificata del 2 dicembre 2021, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281:

- con Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 è stato adottato il “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, di cui, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022;

- con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica, 30 giugno 2022, n. 132, è stato approvato il “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022;

Rilevato che:

- il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81, stabilisce:

▪ all'art. 1, comma 1, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione, tra gli altri, degli adempimenti di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 in relazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, in quanto assorbito nell'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

▪ all'art. 1, comma 2, che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;

- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica, 30 giugno 2022, n. 132, prevede:

▪ all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del decreto medesimo e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale e per quanto rilevante ai fini del presente provvedimento all'art. 4, e dall'Allegato “Piano-tipo per le amministrazioni

pubbliche”, Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano e Sottosezione di programmazione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale che “[...] indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali”;

▪ all'art. 2, comma 2: “Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettereda a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”;

▪ all'art. 7, comma 1: “Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione”;

▪ all'art. 8, comma 2: “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;

Preso atto che:

- con decreto del Ministero dell'Interno in data 19 aprile 2023, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali è stato differito al 31 maggio 2023;
- il personale in servizio presso il Comune di Como, alla data del 31.12.2022, è pari a n. 672 unità e, pertanto, nella redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025, non si applicano le disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6, comma 4, del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica, 30 giugno 2022, n. 132;

Considerato che il documento allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento definisce e coincide con il contenuto della “Sezione 3. Organizzazione e capitale umano”, “Sottosezione di programmazione 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 (PIAO), con l'aggiornamento delle capacità assunzionali a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019;

Visti i contenuti delle seguenti deliberazioni delle Sezioni regionali di Controllo della Corte dei Conti:

- per la Lombardia, n. 74/2020/PAR: “[...] Com'è noto, il piano triennale del fabbisogno del personale, previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, rappresenta, nell'ambito del concetto della programmazione, uno strumento diretto a rilevare le esigenze dell'amministrazione, si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente in relazione alle mutate esigenze. Si tratta, cioè, di uno

strumento programmatico che precede l'attività assunzionale dell'Ente e ne costituisce, nel rispetto dei vincoli finanziari, un indispensabile presupposto. Esso, tuttavia, essendo preliminare e distinto dalla procedura assunzionale, non può segnare con la sua adozione la data per l'individuazione della normativa da applicare a detta procedura, e segnatamente ai criteri di determinazione della relativa spesa, sottoposta, invece, sulla base del principio tempus regit actum, alla normativa vigente al momento delle procedure di reclutamento [...] Giova richiamare, al riguardo, la deliberazione della Sezione delle autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG, laddove ha avuto modo di affermare che "è da ... escludere la possibilità di considerare virtualmente esistente una spesa di personale solamente programmata, ma non effettuata (cd. "effetto prenotativo" della spesa)". Sulla irrilevanza degli atti di programmazione ai fini della risoluzione di questioni di diritto intertemporale, cfr. Sezione Controllo Toscana n. 105/2010/PAR; Sezione Controllo Abruzzo n. 24/2018/PAR [...];

- per l'Emilia Romagna, n. 55/2020/PAR: *"[...] Il piano triennale del fabbisogno di personale, previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, rappresenta uno strumento di rilevazione delle esigenze dell'amministrazione che si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente in relazione alle mutate esigenze dell'ente. Essendo il piano triennale strumento programmatico distinto dalla procedura assunzionale vera e propria, ciò che rileva ai fini dell'applicazione della nuova normativa non è il piano triennale per l'assunzione di personale ma l'adozione della stessa procedura di reclutamento del personale [...] Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta, il Collegio rileva come per "ultimo rendiconto della gestione approvato" debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020 [...] Desumere il dato relativo alla spesa del personale dall' "ultimo rendiconto della gestione approvato" – coincidente nella specie con il rendiconto approvato nel corso del medesimo esercizio in cui è adottata la procedura di assunzione di personale – è in linea con la finalità, propria della nuova normativa, di introdurre un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione" [...];*

- per la Toscana, n. 61/2020/PAR: *"[...] Anzitutto, il piano triennale dei fabbisogni di personale, previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, rappresenta un atto programmatico che si pone "a monte" della procedura assunzionale e la cui adozione, pertanto, non può segnare la data per l'individuazione della normativa da applicare a detta procedura. Tale conclusione trova riscontro nella recente delibera Sezione Lombardia n. 74/2020, nonché nelle Linee di indirizzo per il fabbisogno di personale (allegate al DM 8 maggio 2018, attuativo dell'art. 6 ter del D. Lgs. 165/2001), le quali definiscono il piano triennale dei fabbisogni di personale come "atto di programmazione generale" che si colloca nella fase (a valle) della programmazione generale del personale, in quanto risultato di un'attività di analisi e rappresentazione delle esigenze di forza lavoro dell'ente sia sotto il profilo quantitativo (numero delle unità di personale necessarie per assolvere la mission della Amministrazione), che qualitativo (tipologie di professionalità e competenze che meglio rispondono alle esigenze della Amministrazione), e che troverà poi il suo sbocco nella fase del reclutamento effettivo [...];*

Ricordato che la programmazione assunzionale di cui sopra è elaborata nel rispetto:

- della "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e successivi DPCM 17.03.2020 e Circolare attuativa del 13.05.2020, con riferimento ai dati dell'ultimo Rendiconto approvato, relativo all'anno 2022;

- del valore finanziario della dotazione organica quale limite potenziale massimo di spesa ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e delle Linee di Indirizzo in data 08.05.2018;
- del contenimento delle spese di personale in valore assoluto con riferimento al valore medio registrato nel triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557, della Legge 296/2006);
- del contenimento delle spese per lavoro flessibile nei limiti della spesa sostenuta nell'anno 2009 (art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122);
- dei termini di coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio 2023/2025, dato atto che le azioni assunzionali pianificate sono ricondotte entro i limiti della sostenibilità degli stanziamenti previsti;

Atteso che dei contenuti del presente provvedimento è resa informativa ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL sottoscritto il 16.11.2022;

Rilevato che ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 “[...] *gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento 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*”;

Visti i pareri favorevoli espressi:

- ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 dai Direttori del Settore 2 “*Organizzazione e Risorse Umane – Centrale Affidamenti*” e Settore 14 “*Risorse Finanziarie – Società Partecipate e Provveditorato*”;
- ai sensi e per gli effetti dell'art. 14, comma 4, del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, dal Direttore dell'Area Amministrativa;
- dal Segretario Generale, ai sensi dell'art. 103, comma 2, dello Statuto;
- dal Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001;

Ad unanimità dei voti espressi

D E L I B E R A

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di procedere, di seguito all'approvazione del Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2022, con deliberazione di Consiglio comunale n. 17 del 27.04.2023, all'aggiornamento delle capacità assunzionali a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019, delineando, al contempo, le strategie di reclutamento per l'anno 2023, tenuto conto delle cessazioni programmate e dello stato di attuazione del Piano dei fabbisogni di personale 2022;
3. di approvare, conseguentemente, l'allegato documento che costituisce “*Sezione 3. Organizzazione e capitale umano*”, “*Sottosezione di programmazione 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025*” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 6 del D.L. legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;
4. di demandare al Direttore del Settore 2 “*Organizzazione e Risorse Umane – Centrale Affidamenti*”,

l'attuazione delle azioni assunzionali ricomprese nell'allegato documento che integra e modifica la programmazione assunzionale inserita nella nota di aggiornamento al DUP 2023/2025, ai sensi del punto 8.2 lett. j), dell'allegato 4.1 al D.Lgs. n. 118/2011, approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 51 del 20.12.2022;

5. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 al fine di consentire la tempestiva attuazione della programmazione assunzionale prevista nell'allegato documento parte integrante e sostanziale.

Il presente atto è stato letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

Alessandro RAPINESE

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Maria Lamari

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*



OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE A LEGISLAZIONE VIGENTE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. N. 34/2019 CONVERTITO IN LEGGE N. 58/2019 E APPROVAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 DI CUI ALL'ART. 6 D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

Parere **Favorevole** alla proposta di deliberazione in ordine alla **Regolarita' tecnica** (art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000).

Favorevole

Sede, 23-05-2023

II DIRETTORE
Avv. Giuseppe Ragadali

firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.



OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE A LEGISLAZIONE VIGENTE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. N. 34/2019 CONVERTITO IN LEGGE N. 58/2019 E APPROVAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 DI CUI ALL'ART. 6 D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

Parere **Favorevole** alla proposta di deliberazione in ordine alla **coerenza con i documenti di programmazione** (art. 14, comma 4 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi).

PARERE: Favorevole in ordine al **Parere capo area**

Favorevole

Lì, 23-05-2023

IL DIRETTORE D'AREA

Avv. Giuseppe Ragadali

firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i



OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE A LEGISLAZIONE VIGENTE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. N. 34/2019 CONVERTITO IN LEGGE N. 58/2019 E APPROVAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 DI CUI ALL'ART. 6 D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

Parere **Favorevole** alla proposta di deliberazione in ordine alla **Regolarita' contabile** (art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000).

Sede, 25-05-2023

II DIRETTORE
Dott. Raffaele Buononato
firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.



OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE A LEGISLAZIONE VIGENTE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. N. 34/2019 CONVERTITO IN LEGGE N. 58/2019 E APPROVAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 DI CUI ALL'ART. 6 D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

Parere **Favorevole** alla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 103, comma 2, dello Statuto Comunale.

Sede, 28-05-2023

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Maria Lamari

firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 175 Registro Deliberazioni del 31-05-2023

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE A LEGISLAZIONE VIGENTE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. N. 34/2019 CONVERTITO IN LEGGE N. 58/2019 E APPROVAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 DI CUI ALL'ART. 6 D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

Il sottoscritto Vice Segretario Generale aggiunto, visti gli atti d'ufficio certifica che la presente deliberazione:

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

è stata pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal 02-06-2023 al 16-06-2023, ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 ed in pari data è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari, così come prescritto dall'art. 125 dello stesso Decreto.

IL VICE SEGRETARIO GENERALE AGGIUNTO

Dott.ssa ROSSANA TOSETTI

firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

è divenuta esecutiva il 31-05-2023

- [.] per decorrenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione di cui all'art. 134, comma 3 del D. Lgs. 18/08/ 2000, n. 267;
- [X] essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

**IL VICE SEGRETARIO GENERALE
AGGIUNTO**

Dott.ssa ROSSANA TOSETTI

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.*



COMUNE DI
COMO

AREA AMMINISTRATIVA

SETTORE 2 ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE – CENTRALE AFFIDAMENTI

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano

*Sottosezione di programmazione 3.3 -
Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025*

Indice

1. Premessa	3
1.1. <i>La programmazione assunzionale nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)</i>	<i>4</i>
1.2. <i>Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001</i>	<i>7</i>
1.3. <i>Le linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni pubbliche.....</i>	<i>8</i>
1.4. <i>Lo stato di attuazione del PTFP 2022/2024: annualità 2022</i>	<i>9</i>
2. Struttura	11
2.1. <i>Consistenza del personale al 31 dicembre 2022 suddiviso per inquadramento professionale ..</i>	<i>11</i>
2.2. <i>Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa ...</i>	<i>12</i>
2.2.1. <i>I limiti alla spesa di personale introdotti dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019</i>	<i>13</i>
2.2.2. <i>Il DPCM 17.03.2020 e la Circolare attuativa del Dipartimento della Funzione pubblica in data 13.05.2020</i>	<i>14</i>
2.2.3. <i>Il valore finanziario della dotazione organica (limite potenziale massimo di spesa)</i>	<i>18</i>
2.2.4. <i>La riduzione delle spese di personale rispetto al triennio 2011/2013: i commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge n. 296/2006.....</i>	<i>19</i>
2.2.5. <i>Le assunzioni del personale a tempo determinato.....</i>	<i>22</i>
2.3. Programmazione delle cessazioni dal servizio	26
2.4. Strategie di copertura del fabbisogno	28
2.5. Strategie di formazione del personale	29
2.6. Situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale	32

1. Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n. 113/2021 quale nuovo strumento di pianificazione e programmazione: *“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”.*

Il *“Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, rappresenta il provvedimento attuativo delle nuove disposizioni normative che stabilisce, in particolare:

- all'art. 1, comma 1, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione, tra gli altri, degli adempimenti di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 in relazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, in quanto assorbito nell' apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- all'art. 1, comma 2, che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;
- all'art. 2, comma 1, che il PIAO è suddiviso in Sezioni, a sua volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, e per quanto rilevante ai fini del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano, Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- all'art. 2, comma 2, che *“Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettereda a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”*;
- all'art. 7, comma 1, che *“Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale*

del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione" (l'art. 10, comma 11-bis del D.L. 29 dicembre 2022, n. 198, convertito con modificazioni dalla Legge 24 febbraio 2023, n. 14 ha disposto che: "*Per l'anno 2023 i termini previsti dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e dall'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, sono differiti al 31 marzo 2023*");

▪ all'art. 8, comma 2, che "*In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci*".

In ragione di esigenze di coordinamento con la programmazione finanziaria del Bilancio pluriennale 2023/2025 e nelle more dell'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023, la pianificazione del fabbisogno di personale 2023/2025 è stata integrata nella nota di aggiornamento al DUP 2023/2025 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 51 del 20.12.2022, ai sensi del punto 8.2, lett. j), dell'allegato 4.1 al D.Lgs. n. 118/2011 e quale Sottosezione di programmazione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021. A seguito dell'approvazione del Rendiconto della Gestione 2022, si rende necessario l'aggiornamento delle facoltà assunzionali a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019, delineando, al contempo, le strategie di reclutamento per l'anno 2023, tenuto conto delle cessazioni programmate e dello stato di attuazione del Piano dei fabbisogni di personale 2022.

1.1. La programmazione assunzionale nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

La programmazione assunzionale si pone quale elemento centrale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), per quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021, nell'ambito delle strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo da attuare "*anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale*"¹.

In tale ottica la definizione del fabbisogno di personale è lo strumento che coniuga organicamente esigenze di funzionalità dei servizi, obiettivi programmatici e gestionali e professionalità necessarie.

¹ Art. 6, comma 2, lettera b) del D.L. n. 80/2021

Le strategie di gestione del capitale umano sono concretizzate già a partire dalle scelte di reclutamento e perfezionate con strumenti di valorizzazione e accrescimento del percorso professionale interno.

Il PIAO, definisce in tali termini *“compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e 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 e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”*.²

Nello stesso contesto si inseriscono i contenuti del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in relazione al nuovo sistema di classificazione professionale, e le *“Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”* che si configurano quali strumenti del processo di rinnovamento dei sistemi di amministrazione delle risorse umane:

[...] Si rende, dunque, necessario adottare, con la necessaria gradualità, un cambio di paradigma, coniugando la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio, elementi centrali – questi – anche nel disegnare carriere dinamiche per i più meritevoli e accrescere l'attrattività del lavoro pubblico, in una logica di employer branding.

Una gestione per competenze mira a promuovere l'integrazione orizzontale di tutte le leve dello human resources management (programmazione strategica dei fabbisogni, attività di employer branding, procedure di reclutamento e selezione, sistemi di misurazione e valutazione, piani di formazione, percorsi di carriera) e l'allineamento verticale delle stesse con la strategia generale dell'amministrazione, grazie all'evoluzione del ruolo delle politiche di gestione del personale da adempimento di pratiche amministrative relative al rapporto di lavoro dei dipendenti a leva strategica di sviluppo degli individui e delle organizzazioni pubbliche.

In linea con le traiettorie di cambiamento intraprese presso il settore pubblico dei paesi OCSE e con le indicazioni fornite dalla Commissione Europea, la trasformazione della PA in un insieme di organizzazioni basate sulle competenze (i.e. competency-based organizations) si traduce nella

² Art. 6, comma 2, lettera c) del D.L. n. 80/2021

necessità di innovare i tradizionali sistemi di amministrazione del personale verso strategie di gestione del pubblico impiego basate sulle competenze (i.e. competency-based human resource management), con l'obiettivo di identificare i mestieri e le competenze di cui le persone hanno bisogno per svolgerli in tutte le aree della realtà organizzativa, costruire un framework ed utilizzarlo come base per i processi di reclutamento, selezione, valutazione, premialità, formazione e sviluppo professionale”.

Nella direttiva sulla *“Formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni”* del 13 dicembre 2001, il Dipartimento della Funzione Pubblica evidenziava già l'importanza del *“metodo delle competenze”* nella gestione delle risorse umane *“come un cambiamento di paradigma e di prassi gestionale delle risorse umane in linea con la nuova centralità acquisita nelle organizzazioni dagli attori e dalle loro logiche d'azione”* (Consoli e Benadusi, 1999)³.

Cosa intendiamo per competenza?⁴

- L'insieme strutturato di conoscenze, capacità e atteggiamenti necessari per svolgere un compito (Pellerey, 1983)
- L'elemento portante di un'azione che si qualifica per la sua coerenza rispetto alle situazioni e per la sua efficacia rispetto alle questioni da affrontare (Meghnagi, 1992)
- Nella competenza professionale, insieme ad un sapere cosa (il contenuto del compito), è presente un sapere come (la strategia di fronteggiamento del compito), che ha la proprietà di essere trasferibile su compiti diversi (ISFOL-Méta, 1997).

Molteplici sono i contributi sul tema:

“In un contesto in cui assumono un peso sempre più determinante le risorse immateriali legate al capitale umano, e, quindi, le conoscenze degli individui e la loro capacità di applicarle per portare a termine con successo i propri compiti e raggiungere i propri obiettivi, in modo coerente con gli obiettivi strategici dell'organizzazione, risulta inevitabile dedicare una parte sempre più consistente delle attività di management delle risorse umane alla gestione del patrimonio delle competenze degli individui.

Seguendo questa logica, se la performance dell'organizzazione è sempre più riconducibile al suo patrimonio di conoscenze e capacità, la gestione delle competenze diventa una leva fondamentale di intervento organizzativo.

³ Modelli di rappresentazione delle professioni e relative competenze: ipotesi di lavoro per la PA, Rapporto Finale, paragrafo 1.2 L'approccio per competenze - Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica e Aran, Pierluigi Mastrogioseppe, Saverio Lovergine, Novembre 2017, pagine 14-18, https://www.aranagenzia.it/attachments/article/8831/Rapporto%20finale%20ARAN%20Professioni%20NOV-2017_SITO.pdf

⁴ Insegnamento Gestione delle risorse umane A.A. 2019/2020, I SEMESTRE, Marzia Ventura, Università degli Studi di Catanzaro "Magna Graecia", https://diges.unicz.it/web/wp-content/uploads/2019/07/Slides_2.pdf

Lo studio e l'esplicitazione delle competenze legate alle performance eccellenti, consentono di fondare, in modo solido e al contempo innovativo, le politiche di gestione dell'intero ciclo di vita delle risorse umane. In particolare, i sistemi di gestione delle risorse umane competency-based sono significativamente legati alla teoria dell'organizzazione basata sulla conoscenza: tali approcci possono essere interpretati come processi di generazione, condivisione e diffusione della conoscenza organizzativa⁵.

1.2. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001

Il D.Lgs. n. 75/2017 ha innovato la disciplina degli strumenti per la programmazione assunzionale delle Amministrazioni pubbliche attraverso le modifiche apportate, in particolare, all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001. I nuovi principi hanno delineato la definizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP):

- allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità ricomprese tra le assunzioni obbligatorie dei soggetti (c.d. "categorie protette") di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68 (art. 35, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001).

Il PTFP rappresenta lo strumento di programmazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

In sede di definizione del Piano è specificata la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo sopra citate, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima. La copertura dei posti vacanti avviene, in ogni caso, nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

⁵ L'analisi delle competenze trasversali per la rilevazione dei fabbisogni formativi del personale EP Progetto a cura della Direzione per la Gestione e lo Sviluppo delle Risorse Umane – Università degli studi di Cagliari, Francesca Chiara, Maddalena Soro, Settembre 2007, https://www.unica.it/UserFiles/File/Direzioni/Diruma/analisi_ep/report_ep.pdf

1.3. Le linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni pubbliche

Con Decreto in data 8 maggio 2018, il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 27 luglio 2018.

Le *Linee di indirizzo* sono definite per orientare le Amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, a seguito delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017, con finalità di mutamento delle logiche e delle metodologie che le Amministrazioni devono seguire nell’organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

I principi cardine proposti nelle *Linee di indirizzo* possono essere richiamati anche nell’attualità della disciplina del PIAO quali strumenti per la funzionale e coerente definizione delle azioni assunzionali.

Il piano triennale dei fabbisogni, secondo le stesse *Linee di indirizzo*, deve essere definito in coerenza e a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

In tale prospettiva, le Linee di Indirizzo richiamano la necessità di coniugare l’ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

La programmazione assunzionale tiene conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il PTFP indica le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli articoli 7 e 36 del D.Lgs. 165/2001, nonché delle limitazioni di spesa previste dall’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e dall’art. 14 del D.L. 66/2014 rimarcando sempre la necessità di rispettare i vincoli di finanza pubblica previsti di cui occorre dare ogni evidenza possibile.

Rispetto ai processi di mobilità, le *Linee di Indirizzo* chiariscono che occorre fare riferimento tanto alla mobilità interna all’amministrazione, quanto a quella esterna. Lo strumento della mobilità interna non va sottovaluto laddove le amministrazioni possono, nel rispetto della disciplina legislativa e

contrattuale in materia, definire piani di razionalizzazione della distribuzione e allocazione della forza lavoro in relazione agli obiettivi di performance organizzativa.

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la “dotazione” di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti, secondo la nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/2017.

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. La copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e dei relativi stanziamenti di bilancio.

1.4. Lo stato di attuazione del PTFP 2022/2024: annualità 2022

Il Comune di Como ha approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022/2024 con deliberazione di Giunta comunale n. 324 del 11.11.2021 evidenziando le politiche assunzionali programmate, in specie, per l'annualità 2022 come dettagliate nella Relazione illustrativa allegata.

Con successiva deliberazione di Giunta comunale n. 78 del 31.03.2022 sono state apportate integrazioni al medesimo PTFP 2022/2024, in relazione alle previsioni di sostituzione delle cessazioni già programmate per l'anno 2022 e per quanto contenuto nella medesima Relazione illustrativa a pag. 19: *“Preliminarmente alla definizione della programmazione assunzionale per le successive annualità 2023/2024, si valuterà in corso d'anno la necessità di procedere alla sostituzione delle cessazioni 2022, già intervenute a vario titolo ovvero programmate (per pensionamenti), a garanzia del regolare funzionamento dei servizi, previa adozione di provvedimento di competenza della Giunta comunale di individuazione dei profili di interesse”*.

In esito alle procedure assunzionali avviate nell'anno e alle cessazioni nel contempo intervenute rispetto a quanto già previsto con deliberazione di Giunta comunale n. 78/2022, si è reso necessario apportare allo stesso PTFP 2022/2024, con riferimento all'annualità 2022, una nuova integrazione approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 367/2022, al fine di garantire la tempestiva attivazione delle procedure di reclutamento entro il termine dell'esercizio in corso, in linea con la programmazione di obiettivi e attività.

Lo stato di attuazione della programmazione assunzionale 2022, come inserita nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022/2024 con deliberazione di Giunta comunale n. 421/2022, è di seguito riproposto, all'esito di quanto previsto dalla Deliberazione di Giunta comunale n. 367/2022:

ex Categoria giuridica	Nuova Area CCNL 16.11.2022 dal 1.4.2023	nuovo profilo professionale dal 1.4.2023	TOTALE POSTI 2022 (residuali all'atto dell'adozione della DGC 367/2022)	stato di attuazione PTFP 2022 al 16.5.2023	TOTALE POSTI residuali non coperti al 16.5.2023	annotazioni stato procedure assunzionali 2022
A	Area degli Operatori	Operatore tecnico	1	1	-	Assunzione n. 1 unità con decorrenza 16.02.2023 con procedura di stabilizzazione art. 20 c.1. D.Lgs. n. 75/2017
B1	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo	1	1	-	Assunzione n. 1 unità con decorrenza 16.02.2023 con procedura di stabilizzazione art. 20 c.1. D.Lgs. n. 75/2017
C	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	19	11	8	Assunzione n. 11 unità da attingimento propria graduatoria 2022. Per n. 8 posti residuali avviata nuova procedura concorsuale con scadenza presentazione domande 18.5.2023
		Istruttore contabile	3	3	-	Assunzione n. 3 unità da attingimento propria graduatoria 2022
		Istruttore culturale	2	2	-	Assunzione n. 2 unità da attingimento graduatoria altro Ente
		Istruttore tecnico	1	-	1	Espletata procedura di mobilità esterna e programmata assunzione n. 1 unità con decorrenza dal 1.6.2023
		Agente di Polizia Locale	5	-	5	Avviata procedura concorsuale con scadenza presentazione domande al 3.5.2023. Pubblicato il calendario delle prove
		Istruttore informatico	2	-	2	Esaurita graduatoria 2022 e espletata procedura di mobilità conclusa e dichiarata deserta
D1	Area dei Funzionari e delle EQ	Funzionario amministrativo	8	7	1	Assunzione n. 7 unità da propria graduatoria 2022. Per n. 1 posto avviata nuova procedura concorsuale con scadenza presentazione domande il 5.5.2023. Pubblicato il calendario delle prove
		Funzionario informatico	1	-	1	Esaurita graduatoria 2022 e espletata procedura di mobilità conclusa con rinuncia del candidato idoneo
		Funzionario tecnico	8	2	6	Esaurita propria graduatoria concorsuale 2022 per n. 1 posto. Espletata procedura di mobilità esterna: n. 1 assunzione dal 26.4.2023 e in corso la definizione decorrenze per n. 2 unità
		Funzionario servizi socio-assistenziali	1	1	-	Assunzione n. 1 unità da propria graduatoria concorsuale 2022
		Conservatore	1	1	-	Assunzione n. 1 unità da propria graduatoria concorsuale 2022
		Assistente Sociale	3*	1	2	Attingimento da graduatoria di altro Ente per n. 1 posto. Per n. 2 posti avviata procedura concorsuale con scadenza presentazione domande il 12.5.2023. In corso nomina Commissione esaminatrice
		Funzionario di Polizia Locale	2	1	1	Assunzione di n. 1 unità da propria graduatoria concorsuale 2022. Per n. 1 posto residuale avviata nuova procedura concorsuale con scadenza presentazione domande il 12.5.2023. Nominata Commissione esaminatrice
Dirigente tecnico		1	-	1	Espletata procedura di mobilità esterna e programmata assunzione n. 1 unità con decorrenza dal 1.7.2023	
TOTALE			59	31	28	

* per le n. 3 assunzioni nel profilo di "Assistente sociale" previste con deliberazione di Giunta comunale n. 367/2022 e finanziate con contributi, si richiamano i contenuti del parere n. 65/2021 della Corte dei conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia: "la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58".

2. Struttura

2.1. Consistenza del personale al 31 dicembre 2022 suddiviso per inquadramento professionale

La consistenza al 31.12.2022 del personale in servizio è di seguito rappresentata:

Tabelle della consistenza del personale in servizio al 31.12.2022 per Area di attività

Area di attività	Unità al 31.12.2022	%
Area amministrativa	194	28,87
Area cultura	27	4,02
Area economica	29	4,32
Area informatica	9	1,34
Area socio-assistenziale	221	32,89
Area tecnica	90	13,39
Area vigilanza	72	10,71
Servizi generali	30	4,46
Totale complessivo	672	100,00

Area di attività	A	B1	B3	C	D1	D3	Dirigente	Totale
Area amministrativa		29	23	88	31	14	9	194
Area cultura	4	7	3	8	5			27
Area economica		1	3	16	8	1		29
Area informatica			1	7	1			9
Area socio-assistenziale	55	52		86	26	2		221
Area tecnica	7	13	2	27	32	4	5	90
Area vigilanza				61	9	1	1	72
Servizi generali	21	9						30
Totale complessivo	87	111	32	293	112	22	15	672

Tabella della consistenza del personale in servizio al 31.12.2022 per profilo professionale

(inquadramenti precedenti all'applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale di cui al CCNL 16.11.2022 con decorrenza 1.4.2023)

Ex CATEGORIA giuridica	Ex PROFILO PROFESSIONALE	unità tempo pieno	unità a part-time	Totale unità
A	Operatore Servizi Generali	15		15
	Operatore Servizi Generali part-time		6	6
	Operatore area tecnica	7		7
	Operatore area cultura	2		2
	Operatore area cultura part-time		2	2
	Operatore Servizi Infanzia	5		5
	Operatore Servizi Infanzia part-time 18h		22	22
	Operatore .Serv. Infan part-time 24h		28	28
	A Totale	29	58	87
B1	Esecutore area amm.va	26		26
	Esecutore area amm.va part-time		3	3
	Autista	2		2
	Autista part-time		2	2
	Esecutore area tecnica	13		13
	Esecutore area economica	1		1
	Esecutore area cultura	5		5
	Esecutore area cultura part-time		2	2
	Esecutore servizi generali	5		5
	Esec.Serv. Infanzia	39		39
	Esec. Serv. Infanzia part-time 24h		2	2
	Esec. Serv. Infanzia p.t. 18h		8	8
	Esec. Servizi Sociali	2		2
Esec.Serv.Sociali p.t.		1	1	
	B1 Totale	93	18	111

Ex CATEGORIA giuridica	Ex PROFILO PROFESSIONALE	unità tempo pieno	unità a part-time	Totale unità
B3	Collaboratore area amm.va	23		23
	Collabor. operaio	1		1
	Collab. Tecnico part-time		1	1
	Collaboratore area economica	3		3
	Collaboratore area cultura	3		3
	Collaboratore area informatica	1		1
	B3 Totale	31	1	32
C	Istruttore area amm.va	84		84
	Istruttore area amm.va part-time		4	4
	Istruttore area tecnica	25		25
	Istruttore area tecnica part-time		2	2
	Istruttore area economica	16		16
	Istruttore area cultura	6		6
	Istruttore area cultura part-time		2	2
	Educatore	58		58
	Educatore part-time 18h		17	17
	Educatore Disabili	10		10
	Educatore Disabili part-time		1	1
	Vigile	2		2
	Agente di Polizia Locale	59		59
Istruttore area informatica	7		7	
	C Totale	267	26	293
D1	Istruttore Direttivo area amm.va	31		31
	Istruttore Direttivo area tecnica	32		32
	Istruttore Direttivo area economica	8		8
	Istruttore Direttivo area cultura	4		4
	Conservatore (Beni Culturali)	1		1
	Assistente Sociale	19		19
	Psicologo	1		1
	Istruttore Direttivo area socio ass.le	6		6
	Istruttore Direttivo area vigilanza	9		9
	Istruttore Direttivo area informatica	1		1
	D1 Totale	112		112
D3	Funzionario area amm.va	14		14
	Funzionario area tecnica	4		4
	Funzionario area economica	1		1
	Psicologo	2		2
	Funzionario area vigilanza	1		1
	D3 Totale	22		22
DIRIGENTI	Dirigente amministrativo	9		9
	Dirigente tecnico	5		5
	Dirigente area vigilanza	1		1
	DIRIGENTI Totale	15		15
	Totale complessivo	569	103	672

2.2. Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Il sistema di regole che condiziona la programmazione assunzionale è attualmente composto dai seguenti limiti:

1. nuovo regime assunzionale di "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale, introdotto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 e successivi DPCM 17.03.2020 e Circolare attuativa del 13.05.2020);
2. valore finanziario della dotazione organica quale limite potenziale massimo di spesa (art. 6, comma 3, del D.Lgs n. 165/2001 e Linee di Indirizzo in data 08.05.2018);
3. contenimento delle spese di personale in valore assoluto con riferimento al valore medio registrato nel triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 della Legge 296/2006);

4. contenimento delle spese per lavoro flessibile nei limiti della spesa sostenuta nell'anno 2009 (art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122).

2.2.1. I limiti alla spesa di personale introdotti dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019

I limiti alla spesa di personale, secondo il nuovo regime assunzionale definito con l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 prevedono la possibilità di procedere ad assunzioni 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



per una SPESA COMPLESSIVA MASSIMA

comprendente tutto il personale dipendente e gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione

=< (*non superiore*) al "VALORE SOGLIA"

definito *in termini percentuali per fascia demografica*, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo Crediti di Dubbia esigibilità (FCDE) assestato.

Sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, allo stato, relativo all'annualità 2022, i predetti dati fanno riferimento alla media delle entrate 2020/2022, al netto del Fondo Crediti di Dubbia esigibilità (FCDE), rapportata alle spese complessive di personale del 2022

$$\frac{\text{Spesa personale 2022}}{\text{Entrate 2020/2022-FCDE 2022}} = \% \text{ da raffrontare al "valore soglia" definito con Decreto}$$

I nuovi limiti si applicano a decorrere dalla data del 20 aprile 2020, individuata con DPCM – Dipartimento della Funzione Pubblica - in data 17.03.2020 di cui al successivo paragrafo 2.2.2.

Ai fini dell'applicazione della nuova disciplina assunzionale, la Corte dei Conti, Sezione Regionale per la Lombardia è intervenuta:

- con deliberazione n. 112/2020/PAR, nel definire l'ambito di applicazione della nuova normativa (già esaminato con proprie deliberazioni 74/2020/PAR, 93/2020/PAR, 98/2020/PAR) come: "...il fulcro centrale sia dato da una nuova e diversa regola assunzionale rispetto al passato, che, superando la c.d. logica del turnover, è basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. E, difatti, la facoltà assunzionale dell'ente viene calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE).

La peculiarità del nuovo parametro è da ricercarsi nella "flessibilità che in una situazione fisiologica (e dunque al netto di quella contingente, eccezionale e di emergenza) responsabilizza l'ente sul versante

della riscossione delle entrate il cui gettito medio nel triennio potrà, se in aumento, offrire anche ulteriori spazi assunzionali” (Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l’Emilia-Romagna, deliberazione 32/2020/PAR).

Dal quadro normativo tratteggiato emerge che, per le procedure effettuate dal 20 aprile 2020, i Comuni virtuosi, che possono incrementare le assunzioni, devono comunque mantenere la spesa del personale entro i valori soglia previsti e non possono, pertanto, utilizzare il turnover per l’anno in corso, ovvero procedere alla copertura al cento per cento delle cessazioni di personale, a prescindere da tali valori soglia e dalle percentuali assunzionali stabilite dal decreto-legge n. 34 del 2019 e dalla normativa di attuazione contenuta nel decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica”.

- con deliberazione n. 74/2020/PAR, nel precisare, altresì, che: *“Nel sistema delineato dall’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, tuttavia, la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”.*

2.2.2. II DPCM 17.03.2020 e la Circolare attuativa del Dipartimento della Funzione pubblica in data 13.05.2020

Il DPCM – Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17.03.2020 ha definito puntualmente quanto delineato dall’art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019.

A decorrere dal 20 aprile 2020, le possibilità assunzionali a tempo indeterminato dei Comuni sono determinate con riferimento a parametri collegati ai “*valori soglia*” della spesa complessiva di personale, differenziati per fascia demografica, e calcolati in termini rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Sono individuate, altresì, le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia.

Per la determinazione delle poste utili al raffronto dei dati con il “*valore soglia*”, il DPCM fornisce le seguenti definizioni:

- *spesa del personale*: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

- *entrate correnti*: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

La Circolare attuativa del 13.05.2020 specifica ulteriormente i macroaggregati e i codici di spesa da considerare per il computo, evidenziando che il Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) è quello stanziato a bilancio, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente.

Ai fini della quantificazione della spesa massima sostenibile per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, il DPCM stabilisce tre differenti casistiche. I Comuni che si collocano:

- a) al di sotto del valore soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 (comma 1 dell'art. 4 – 27,60% per il Comune di Como), possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato per ciascuna fascia demografica, 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 (art. 4, comma 2, del DPCM);
- b) compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 (comma 1 dell'art. 4 – 27,60% per il Comune di Como) e dalla Tabella 3 (comma 1 dell'art. 6 – 31,60% per il Comune di Como) non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (art. 6, comma 3 del DPCM);
- c) al di sopra del valore soglia per fascia demografica della Tabella 3 (per il Comune di Como pari al 31,60%), adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento (art.6, comma 1 del DPCM).

È inoltre inserita la possibilità di incremento della spesa registrata nell'anno 2018, entro determinate percentuali annue, fermo restando il rispetto del valore soglia definito per la fascia demografica di appartenenza di cui alla Tabella 1 (art. 5, comma 1, del DPCM).

Per la definizione del limite massimo di spesa di personale sostenibile, anche in caso di virtuosità per effetto di un valore al di sotto della soglia di cui al precedente punto a), i Comuni devono rispettare il valore più basso tra quelli determinati (confronto dati dell'ultimo rendiconto approvato e spesa registrata nell'anno 2018). Le percentuali di incremento annuale (tabella 2 - art. 5, comma 1, del DPCM), rispetto alla spesa di personale 2018 e nei limiti del valore soglia sono, rispettivamente, il 15% per il 2023 e il 16% per il 2024.

Di seguito la determinazione della "sostenibilità finanziaria" della spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2023:

ENTRATE CORRENTI	2020	2021	2022
Titolo 1 accertato	63.246.718,46	62.046.660,71	64.598.783,00
Titolo 2 accertato	16.310.511,46	13.598.430,16	7.902.431,19
Titolo 3 accertato	28.106.170,18	31.543.377,51	33.492.059,84
TOTALE ENTRATE CORRENTI	107.663.400,10	107.188.468,38	105.993.274,03
FCDE assestato 2022			7.804.108,86
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2020/2022-FCDE 2022			99.144.271,97
SPESE DI PERSONALE (macroaggregato 1.01)			24.839.049,40
			25,05%

I rapporti rilevati dagli ultimi tre Rendiconti approvati registrano un **valore inferiore** alla soglia percentuale per fascia demografica di riferimento per il Comune di Como, definito dal DPCM **pari al 27,60%**.

Determinazione massimo teorico di spesa (tabella 1)	2023	2024
Spese di personale Rendiconto 2022	24.839.049,40	
Media delle entrate correnti 2020/2022- FCDE assestato 2022	99.144.271,97	
Percentuale tabella 1 (Art. 4 DPCM)	27,60%	
Valore massimo teorico	2.524.769,66	
Determinazione del valore di incremento annuo (Tabella 2)		
Spese di personale 2018	25.358.948,77	25.358.948,77
Percentuale di Tabella 2 (Art. 5 DPCM)	15%	16%
Valore massimo anno	3.803.842,32	4.057.431,80
Spazi finanziari per assunzioni a tempo indeterminato		
Somma per assunzioni IN PIU' a tempo indeterminato (valore più basso di cui a tabella 1, art. 4 DPCM)	2.524.769,66	
Obiettivo annuo		
Spese di personale ultimo rendiconto approvato 2022	24.839.049,40	
Spazi assunzionali	2.524.769,66	
Limite di spesa destinata alle assunzioni a tempo indeterminato	27.363.819,06	

STANZIAMENTI DI BILANCIO MACROAGGREGATO 1.01 AGGIORNATI CON L'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE 2022	2023	2024
stanziamento macroaggregato 1.01 aggiornato con approvazione consuntivo 2022 (comprensivo della reimputazione a FPV di complessivi € 1.193.071,00 da impegni nn. 2181, 2182 e 2193/2022 su capitoli Fondi risorse decentrate dipendenti e Dirigenti)	28.009.581,00	26.735.610,00
spazi assunzionali rispetto agli stanziamenti della spesa di personale a Bilancio aggiornati all'approvazione del Rendiconto della Gestione	- 645.761,94	628.209,06
SPESE NON RILEVANTI AI FINI DEL LIMITE DESTINATO ALLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO		
stanziamento capitolo 1011001.55 per quota residuale del Fondo risorse decentrate personale dipendente destinata a premi correlati alla performance	580.000,00	560.000,00
stanziamento capitolo 1011001.56 per quota residuale destinata a retribuzione di risultato dei Dirigenti	300.000,00	300.000,00
spesa per assunzioni a tempo determinato	582.480,00	482.910,00
assunzioni finanziate di n. 3 Assistenti sociali, compresi contributi, ai sensi dell'art. 1, comma 797 e ss., della Legge n. 178/2020 (cfr. Corte dei Conti, Sezione Regionale per la Lombardia, 65/2021)	60.000,00	105.000,00
giroconto regolarizzazione ex SIOPE incentivi funzioni tecniche compresi contributi (cfr. Corte dei Conti, Sezione Regionale per la Liguria n.1/2022)	185.000,00	185.000,00
rimborso spesa Segretario Generale per convenzione di segreteria compresi contributi	30.000,00	35.000,00
spazi destinabili alle assunzioni a tempo indeterminato	1.091.718,06	2.296.119,06

Note non si rilevano stanziamenti a bilancio per gli ulteriori codici di spesa U1.03.02.12.001-002-003-999 di cui al paragrafo 2.2.1. della circolare 13.05.2020

Il valore più basso di spesa ai fini della determinazione del parametro di sostenibilità finanziaria è rappresentato dal 2022 per € 24.839.049,40, incrementabile di € 2.524.769,66 fino al limite di € 27.363.819,06 rispetto alla spesa 2018 di € 25.358.948,77, rispettivamente, per il 2023, del 15% per un importo di € 3.803.842,32 e per il 2024 del 16% per un importo di e 4.057.431,80.

Gli attuali stanziamenti a Bilancio 2023/2025 destinati alla spesa di personale (macroaggregato 1.01), per le annualità 2023 e 2024, come determinata ai sensi del DPCM 17.03.2020, ammontano rispettivamente a € 28.009.581,00 per il 2023 e € 26.735.610,00 per il 2024. Tenuto conto delle spese non rilevanti ai fini del limite assunzionale, ricomprese nelle previsioni di Bilancio, tali stanziamenti consentirebbero di destinare, nei limiti della spesa massima sostenibile di € 27.363.819,06, ulteriori € 1.091.718,06, nel 2023 e € 2.296.229,06 nel 2024 alle assunzioni a tempo indeterminato.

Le disponibilità evidenziate si rinviengono con riferimento al dato della spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato, relativo all'anno 2022. Rispetto al tema assunzionale, la Corte dei Conti, Sezione Regionale Emilia Romagna, con deliberazione n. 55/2020/PAR, identifica "l'ultimo rendiconto della gestione approvato" cui fare riferimento per il calcolo della spesa rispetto "al momento dell'adozione della procedura di reclutamento" precisando che "Desumere il dato relativo alla spesa del personale dall' "ultimo rendiconto della gestione approvato" – coincidente nella specie con il rendiconto approvato nel corso del medesimo esercizio in cui è adottata la procedura di assunzione di personale – è in linea con la finalità, propria della nuova normativa, di introdurre un sistema basato

sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione”.

2.2.3. Il valore finanziario della dotazione organica (limite potenziale massimo di spesa)

In ossequio all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e alle *Linee di indirizzo* sopra richiamate, è necessario definire il limite di spesa potenziale massima della dotazione organica vigente, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale.

La composizione della dotazione organica, data dal personale in servizio al 31.12.2022, è delineata come segue con relativa spesa corrispondente:

ex Categoria giuridica	Nuova Area CCNL 16.11.2022 con decorrenza 1.4.2023	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO (comprese variazioni provvisorie)	TOTALE	Spesa unitaria	SPESA ANNUA stipendiale (comprese nuove indennità, IVC aggiornata e una tantum 1,5%)	CONTRIBUTI/IRAP/INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti		15		15,00	90.500,00	1.357.500,00	519.110,00	1.876.610,00
D3	Area dei Funzionari e delle EQ	22		22,00	29.970,00	659.340,00	252.140,00	911.480,00
D1		111	0,50	111,50	27.360,00	2.930.220,00	1.120.520,00	4.050.740,00
C	Area degli Istruttori	255	23,15	278,15	25.270,00	6.728.448,50	2.572.960,00	9.301.408,50
B3	Area degli Operatori Esperti	28	2,99	30,99	22.660,00	702.233,40	268.540,00	970.773,40
B1		83	19,16	102,16	21.590,00	2.205.634,40	843.440,00	3.049.074,40
A1	Area degli Operatori	25	41,04	66,04	20.670,00	1.365.046,80	522.000,00	1.887.046,80
TOTALI		539	86,84	625,84		15.948.423,10	6.098.710,00	22.047.133,10

Nota: per i Dirigenti la spesa unitaria annua è comprensiva della retribuzione di posizione ipotizzata nella misura massima; per le categorie D1 e C1 la spesa è calcolata quale valore medio per i vari profili professionali (area vigilanza, educatore asili nido e disabili)

Le linee guida chiariscono che “*Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.Lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge*”⁶.

⁶ Corte dei Conti, Sezione Autonomie, DELIBERAZIONE N. 4/SEZAUT/2019/QMIG: “...si conferma che il concetto di dotazione organica viene superato da quello di “dotazione” di spesa potenziale, che rappresenta esclusivamente un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge o

Rispetto al dato di raffronto, la Corte dei Conti, Sezione regionale per Puglia, con deliberazione n. 111/2018/PAR ha chiarito; “...le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all’art. 2, comma 2.1 prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall’art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall’art.4 del d.lgs 75/2017, affermano che “la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente” ... “A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. ...”. Secondo tale orientamento, “il comma 557-quater ancora quindi la riduzione della spesa del personale ad un parametro temporale fisso e immutabile, individuato nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell’art.3, comma 5-bis, del D.L. n.90/2014, ossia del triennio 2011/2013, caratterizzato da un regime vincolistico-assunzionale e di spesa-più restrittivo” (deliberazione n. 16/SEZAUT/2016/QMIG). Si richiama, infine, l’orientamento espresso dalle sezioni riunite della Corte dei conti per il quale per verificare il limite della spesa di personale è necessario fare riferimento al dato degli impegni (Sezioni riunite, deliberazione n.27/CONTR/2011).

2.2.4. La riduzione delle spese di personale rispetto al triennio 2011/2013: i commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge n. 296/2006

I commi 557, 557-bis e 557-quater, art. 1, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 fissano principi e vincoli per la riduzione delle spese di personale (al lordo degli oneri riflessi e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali), al fine di garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare, nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale *con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013*.

da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti. (Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, deliberazione n. 111/2018/PAR e n. 141/2018/PAR; Sezione regionale di controllo per il Veneto deliberazione n. 548/2018/PAR)”.

La disciplina legislativa è stata integrata e modificata, nel tempo, in particolare:

- dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 78/2010 («Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», convertito con modificazioni dalla Legge 30.7.2010, n. 122), che ha inserito nel corpo dell'art. 1 della l. n. 296/2006 i commi 557-bis e 557-ter, concernenti rispettivamente, l'identificazione delle voci integranti la spesa di personale nonché l'individuazione delle conseguenze per la violazione dell'obbligo di riduzione sancito dal comma 557;
- dall'art. 3, del D.L. n. 90/2014 («Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari», convertito con modificazioni dalla Legge 11.8.2014, n. 114):
 - comma 5-bis, che ha introdotto il comma 557-quater, individuando il parametro di riferimento per il contenimento della spesa del personale a partire dal 2014 quale valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della stessa disposizione;
 - comma 5, che ha previsto la possibilità per regioni ed enti locali sottoposti al patto di stabilità interno di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari: i) negli anni 2014 e 2015, al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; ii) negli anni 2016 e 2017, all'80 per cento; iii) a decorrere dall'anno 2018, al 100 per cento. La stessa disposizione ha mantenuto ferme le disposizioni dell'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della l. n. 296/2006;
 - comma 5-sexies che ha previsto, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, il computo fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Tali disposizioni si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58⁷;
- dall'art. 16 del D.L. 24.6.2016, n. 113 («Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio», convertito con modificazioni dalla Legge 7.8.2016, n. 160), ha abrogato la lett. a) dell'art. 1, comma 557, della l. n. 296/2006, contemplante l'obbligo di riduzione dell'incidenza della spesa in esame rispetto al totale delle spese correnti.

⁷ Il D.L. 27 gennaio 2022, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2022, n. 25, ha disposto con l'art. 13, comma 5-ter la modifica dell'art. 3, comma 5-sexies.

Prospetto di verifica del limite di spesa media 2011/2013 di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 con le previsioni del triennio 2023/2025⁸

	MEDIA 2011-2013	PREVISIONE 2023 assestata	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025
Spesa macroaggregato 1.01 (anni 2023/2025)	27.939.712,86	28.009.581,00	26.735.610,00	26.735.610,00
VOCI ESCLUSE:				
compensi da terzi	- 1.856,01	-67.500,00	-67.500,00	-67.500,00
spese per elezioni	- 43.138,11	-105.500,00	-105.500,00	-105.500,00
applicazione CCNL e arretrati (aggiornati con rendiconto della Gestione 2022)	-3.269.482,14	-5.231.430,83	-5.231.430,83	-5.231.430,83
personale comandato	-274.414,87	-260.000,00	-260.000,00	- 260.000,00
categorie protette (aggiornati con rendiconto della Gestione 2022)	-1.403.373,85	- 957.359,18	-957.359,18	-957.359,18
altre formazione e missioni	-21.459,01			
oneri per regolarizz. ex SIOPE	-146.151,59	-197.750,00	-197.750,00	-197.750,00
Spesa macroaggregato 1.01 con voci escluse	22.745.133,32	21.190.040,99	19.919.069,99	19.919.069,99
VOCI INCLUSE:				
Collaborazioni coordinate e continuative	63.205,58			
spese gestione mense (già incluse nell'ambito del macroaggregato 1.01)	483.333,33			
Altre: personale in comando	12.396,46	-	-	-
altre formazione e missioni	21.459,01	97.500,00	97.500,00	97.500,00
IRAP (al netto di amministr.e comm.)	1.241.048,26	1.325.040,00	1.321.440,00	1.321.440,00
Totale voci incluse (Intervento 03 e IRAP)	1.821.442,64	1.422.540,00	1.418.940,00	1.418.940,00
Totale spesa personale per limite art. 1, c. 557 legge 296/2006	24.566.575,96	22.612.580,99	21.335.099,99	21.335.099,99
differenza rispetto alla spesa limite		-1.953.994,96	-3.231.565,96	-3.231.565,96

Nessuna somma è destinata per quanto previsto dall'art. 7, comma 1 del D.M. 17.03.2020 "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 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

⁸ La Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con deliberazione n. 13/2015/SEZAUT/INPR ha elencato le componenti incluse e sottratte dal computo

2.2.5. Le assunzioni del personale a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato trovano disciplina:

- *all'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001* che prevede la possibilità per le amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di lavoro a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 165/2001). Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, (utilizzo graduatorie di altri Enti) ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

- *all'art. 60 del CCNL 16.11.2022* che stabilisce la possibilità di stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del d. Lgs. n. 165/2001.

Ai sensi della richiamata disciplina contrattuale⁹, le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono: a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti; b) particolari necessità di enti di nuova istituzione; c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità; d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali; e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali; f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati; g) realizzazione

⁹ Art. 60, comma 4, CCNL 16.11.2022

di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale; h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine: a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare; b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del d. lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sono definite le limitazioni alla spesa di personale a tempo determinato, prevedendo, in particolare che:

- le stesse limitazioni alla spesa per il personale a tempo determinato non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009¹⁰;
- gli incarichi ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 sono espressamente esclusi dal vincolo di spesa previsto, per effetto dell'articolo 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016;
- a decorrere dal 2013 gli enti locali possono comunque superare il limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- i limiti di spesa si applicano a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, restando esclusi, i lavori socialmente utili, i lavori di pubblica utilità e i cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti

¹⁰ Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

Il limite relativo all'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile è dato dalla spesa sostenuta nel 2009 per la medesima tipologia di personale, calcolato in **euro 1.400.071,13**.

Richiamando i contenuti delle *Linee di Indirizzo*, il PTFP fornisce evidenziazione delle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del D.Lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP.

Nel rispetto della disciplina richiamata e del limite di spesa 2009 suindicato, sono autorizzate per l'intero triennio 2023/2025 le assunzioni a tempo determinato necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale in relazione alle casistiche di cui all'art. 60 del CCNL 16.11.2022, nonché quelle previste nel quadro economico dei progetti che afferiscono al PNRR ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D.L. n. 80/2021 demandando al Direttore del Settore 2 "*Organizzazione e Risorse Umane – Centrale Affidamenti*" la relativa attivazione.

Di seguito, si riportano le tabelle dei contratti a tempo determinato in essere, nel 2023, e della relativa spesa:

Tabella della spesa di personale per assunzioni a tempo determinato con contratti in essere 2023

Settore	Servizio	n.	profilo professionale	Area CCNL 16.11.2022	orario	durata contratto in essere	Spesa stipendiale unitaria (comprese nuove indennità, IVC aggiornata e una tantum 1,5%)	Spesa stipendiale 2023	contributi/IRAP e INAIL	Spesa complessiva 2023
SETTORE 1 Affari Generali	Ufficio di Staff del Sindaco	1	Funziario amministrativo	Funzionari e EQ	36	dal 17.4.2023 sino al termine del mandato elettorale	18.790,00	18.790,00	7.190,00	25.980,00
SETTORE 7 Pnrr - Urp e Comunicazione - Smart City - Servizi Amministrativi Cimiteriali	Servizi cimiteriali	5	Operatore tecnico	Operatori	36	anno 2023	20.670,00	103.350,00	39.530,00	142.880,00
		1	Operatore tecnico		36	dal 17.4.2023 al 31.12.2023	14.780,00	14.780,00	5.660,00	20.440,00
	Servizi Amministrativi Cimiteriali	1	Collaboratore amministrativo	Operatori Esperti	36	anno 2023	21.590,00	21.590,00	8.260,00	29.850,00
	URP (progetto super-URP)	2	Collaboratore amministrativo		36	dal 16.1.2023 al 31.12.2023	20.700,00	41.400,00	15.840,00	57.240,00
SETTORE 5 Servizi delegati	Servizi Demografici	3	Collaboratore amministrativo	Operatori Esperti	36	anno 2023	21.590,00	64.770,00	24.770,00	89.540,00
SETTORE 6 Servizi Educativi e Sociali - Quartieri e Partecipazione	Ristorazione scolastica	2	Collaboratore servizi per l'infanzia	Operatori Esperti	24	dal 6.3.2023 al 30.6.2023	4.620,00	9.240,00	3.540,00	12.780,00
		1	Collaboratore servizi per l'infanzia		24	dal 1.1.2023 al 30.6.2023	7.200,00	7.200,00	2.760,00	9.960,00
Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Polizia Locale	11	Agente di Polizia Locale	Istruttori	36	CFL per n. 12 mesi dal 20.6.2022	11.880,00	130.680,00	49.980,00	180.660,00
		1	Agente di Polizia Locale	Istruttori	36	CFL per n. 12 mesi dal 20.6.2022-cessazione 17.5.2023	9.510,00	9.510,00	3.640,00	13.150,00
								421.310,00	161.170,00	582.480,00

Tabella della spesa complessiva annua per assunzioni a tempo determinato con contratti in essere 2023

Settore	Servizio	unità	profilo professionale	Area CCNL 16.11.2022	orario	Spesa stipendiale annua (comprese nuove indennità, IVC aggiornata e una tantum 1,5%)	contributi/IRAP e INAIL per spesa annua	Spesa complessiva annua
SETTORE 1 Affari Generali	Ufficio di Staff del Sindaco	1	Funzionario amministrativo	Funzionari e EQ	36	26.280,00	10.050,00	36.330,00
SETTORE 7 Pnrr - Urp e Comunicazione - Smart City - Servizi Amministrativi Cimiteriali	Servizi cimiteriali	5	Operatore tecnico	Operatori	36	103.350,00	39.530,00	142.880,00
		1	Operatore tecnico		36	20.670,00	7.910,00	28.580,00
	Servizi cimiteriali Uffici	1	Collaboratore amministrativo	Operatori Esperti	36	21.590,00	8.260,00	29.850,00
	URP (progetto super-URP)	2	Collaboratore amministrativo		36	43.180,00	16.520,00	59.700,00
SETTORE 5 Servizi delegati	Servizi Demografici	3	Collaboratore amministrativo	Operatori Esperti	36	64.760,00	24.770,00	89.530,00
SETTORE 6 Servizi Educativi e Sociali - Quartieri e Partecipazione	Ristorazione scolastica	2	Collaboratore servizi per l'infanzia	Operatori Esperti	24	28.790,00	11.010,00	39.800,00
		1	Collaboratore servizi per l'infanzia		24	14.400,00	5.510,00	19.910,00
						323.020,00	123.560,00	446.580,00

La spesa annua sopra rappresentata è integrata con la previsione della seguente assunzione, da attivare nella corrente annualità 2023:

PREVISIONE NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO								
Settore	Servizio	n.	profilo	Ore	Spesa stipendiale annua (comprese nuove indennità, IVC aggiornata e una tantum 1,5%)	contributi/IRAP e INAIL per spesa annua	Spesa totale annua	
SETTORE 1 Affari Generali	Ufficio di Staff del Sindaco	1	Funzionario amministrativo	36	26.280,00	10.050,00	36.330,00	

La spesa per Contratti di formazione e Lavoro, nel profilo di "Agente di Polizia Locale" è riproposta nella tabella dei contratti a tempo determinato in essere nel 2023 ai fini delle evidenze di rispetto dei limiti di spesa per il personale a tempo determinato. Resta ferma per tale tipologia contrattuale la possibilità di superamento del limite prevista dallo stesso art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 in relazione alle funzioni di polizia locale.

Le assunzioni in argomento sono state altresì inserite nell'ambito delle azioni assunzionali 2022, atteso l'impatto in termini di sostenibilità finanziaria della spesa sulle annualità successive, per effetto della conseguente trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato al termine del Contratto di Formazione Lavoro di n. 12 mesi (deliberazioni di Giunta comunale n. 328/2021, n. 78/2022 e n. 367/2022).

2.3. Programmazione delle cessazioni dal servizio

Gli stanziamenti aggiornati del Bilancio 2023/2025 destinati alla spesa di personale (macroaggregato 1.01), come determinati ai sensi del DPCM 17.03.2020, nei termini di "sostenibilità finanziaria" di cui dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019, ammontano a € 28.009.581,00 per il 2023 e € 26.735.610,00 per il 2024 e 2025.

La spesa per cessazioni dal servizio 2023, programmate e intervenute a vario titolo alla data del 16.5.2023, è di seguito rappresentata:

EX CAT. Giuridica	Area CCNL 16.11.2022 e nuovo profilo dal 1.4.2023	n. cessazioni a	spesa annua UNITARIA nuovo CCNL (comprese nuove indennità, IVC aggiornata e una tantum 1,5%)	spesa annua UNITARIA compresa quota fondo e oneri rinnovo CCNL	CONTRIBUTI/IRAP/INAIL	SPESA TOTALE ANNUA CESSAZIONI
D3, di cui:	Area dei Funzionari e dell'EQ					
Funzionario Area amministrativa	Funzionario amministrativo	2	29.970,00	59.940,00	22.930,00	82.870,00
D1, di cui:	Area dei Funzionari e dell'EQ					
Area amministrativa	Funzionario amministrativo	6	26.280,00	157.680,00	60.300,00	217.980,00
Area economico finanziaria	Funzionario contabile	2	26.280,00	52.560,00	20.100,00	72.660,00
Area tecnica	Funzionario tecnico	6	26.280,00	157.680,00	60.300,00	217.980,00
Assistente sociale	Assistente sociale	1	26.280,00	26.280,00	10.050,00	36.330,00
Istruttore direttivo socio-assistenziale-Asili Nido	Funzionario servizi socio-assistenziali (Asili Nido)	1	28.270,00	28.270,00	10.820,00	39.090,00
Istruttore direttivo vigilanza	Funzionario di Polizia Locale	2	27.600,00	55.200,00	21.110,00	76.310,00
C, di cui:	Area degli Istruttori					
Area amministrativa	Istruttore amministrativo	5,5	24.190,00	133.045,00	50.880,00	183.925,00
Area culturale	Istruttore culturale	1	24.190,00	24.190,00	9.260,00	33.450,00
Area tecnica	Istruttore tecnico	2	24.190,00	48.380,00	18.510,00	66.890,00
Educatore Asili Nidi	Educatore	2	26.180,00	52.360,00	20.100,00	72.460,00
Agente Polizia locale	Agente di Polizia locale	5	25.500,00	127.500,00	48.760,00	176.260,00
B3	Area degli Operatori Esperti	1	22.660,00	22.660,00	8.700,00	31.360,00
B1		3,83	21.590,00	82.689,70	31.700,00	114.389,70
A1		2,17	20.670,00	44.853,90	17.160,00	62.013,90
TOTALI		42,50		1.073.288,60	410.680,00	1.483.968,60

Nel rispetto dell'invarianza della spesa complessiva e tenuto conto dei risparmi evidenziatisi per effetto dello slittamento delle decorrenze assunzionali, per quanto previsto dal PTFP 2022/2024 in relazione all'annualità 2022 (si veda prospetto al paragrafo 1.4.), le assunzioni 2023 sono programmate come di seguito:

EX CAT. Giuridica	Area CCNL 16.11.2022 e nuovo profilo dal 1.4.2023	Previsione assunzioni 2023	spesa annua UNITARIA nuovo CCNL (comprese nuove indennità, IVC aggiornata e un tantum 1,5% 2023)	spesa annua compresi oneri rinnovo CCNL	CONTRIBUTI/IRAP/INAIL	SPESA TOTALE ANNUA PER NUOVE ASSUNZIONI I
D1, di cui:	Area dei Funzionari e dell'EQ					
Area amministrativa/contabile	Funzionario amministrativo	19	26.280,00	499.320,00	190.940,00	690.260,00
Area tecnica	Funzionario tecnico	7	26.280,00	183.960,00	70.350,00	254.310,00
Istruttore direttivo socio-assistenziale-Asili Nido	Funzionario servizi socio-assistenziali (Asili Nido)	1	28.270,00	28.270,00	10.820,00	39.090,00
Istruttore direttivo vigilanza	Funzionario di Polizia Locale	2	27.600,00	55.200,00	21.110,00	76.310,00
C, di cui:	Area degli Istruttori					
Area amministrativa	Istruttore amministrativo	2	24.190,00	48.380,00	18.510,00	66.890,00
Area tecnica	Istruttore tecnico	3	24.190,00	72.570,00	27.760,00	100.330,00
Agente Polizia locale	Agente di Polizia locale	7	25.500,00	175.500,00	68.260,00	246.760,00
TOTALI		41		1.066.200,00	407.750,00	1.473.950,00
ALTRE ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL 2023 CON FINANZIAMENTO DA RISPARMI DERIVANTI DALLO SLITTAMENTO DELLE ASSUNZIONI 2022						
	Dirigente amministrativo	1	90.500,00 *	90.500,00	34.610,00	125.110,00
TOTALE ASSUNZIONI		42				

* spesa unitaria annua comprensiva della retribuzione di posizione ipotizzata nella misura massima

La programmazione assunzionale 2023 è conseguentemente così determinata, con riepilogo dello stato di attuazione delle assunzioni previste dal PTFP 2022/2024:

ex Categoria giuridica	Nuova Area CCNL 16.11.2022 dal 1.4.2023	nuovo profilo professionale dal 1.4.2023	PTFP 2022/2024 ANNO 2022	PTFP 2023/2025 ANNO 2023	
			TOTALE POSTI da coprire al 16.5.2023	PREVISIONE POSTI PTFP 2023	Totale complessivo posti previsti
C	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	8	2	10
		Istruttore tecnico	1	3	4
		Agente di Polizia Locale*	5	7	12
		Istruttore informatico	2		2
D1	Area dei Funzionari e delle EQ	Funzionario amministrativo	1	19	20
		Funzionario informatico	1		1
		Funzionario tecnico	6	7	13
		Funzionario servizi socio-assistenziali		1	1
		Assistente Sociale	2		2
		Funzionario di Polizia Locale	1	2	3
	Dirigente tecnico	1		1	
	Dirigente amministrativo		1	1	
TOTALE			28	42	70

*in aggiunta ai n. 11 Contratti di Formazione e Lavoro in essere attivati nel 2022 con rapporto a tempo determinato di 12 mesi, come evidenziati nel prospetto della spesa di personale a tempo determinato al paragrafo 2.2.5. e inseriti nella programmazione assunzionale 2022 di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 324/2021.

Le azioni assunzionali pianificate per l'anno 2023 sono ricondotte entro i limiti della sostenibilità degli stanziamenti previsti, in termini di coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio 2023/2025. La spesa di personale 2023/2025 sarà costantemente monitorata in relazione sia alle cessazioni dal servizio sia alle decorrenze delle azioni assunzionali programmate.

Il valore finanziario del personale in servizio al 31.12.2022 integrato con le cessazioni e le assunzioni previste per l'annualità 2023, per quanto definito dalle *Linee di Indirizzo* e dalle deliberazioni delle Sezioni Regionali della Corte dei Conti, per la Puglia, n. 111/2018/PAR e n. 141/2018/PAR e per il Veneto n. 548/2018/PAR, rispetta entrambi i valori del limite di "sostenibilità finanziaria" di cui all'art. 33, del D.L. n. 34/2019 di € 27.568.942,90 e della spesa media del triennio 2011/2013, di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, di € 24.566.575,96:

Tabelle della spesa del personale in servizio al 31.12.2022 comprensiva delle cessazioni e delle assunzioni previste nel 2023

ex Categoria giuridica	Nuova Area CCNL 16.11.2022 dal 1.4.2023	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO (comprese variazioni provvisorie)	cessazioni	assunzioni residuali dal PTFP 2022 al 16.5.2023	assunzioni PTFP 2023	TOTALE dotazione organica con PTFP 2023	Spesa unitaria (comprese nuove indennità, IVC aggiornata e una tantum 1,5%)	SPESA ANNUA stipendiale	CONTRIBUTI /RAP/INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti		15			1	1	17,00	90.500,00	1.538.500,00	588.330,00	2.126.830,00
D3	Area dei Funzionari e delle EQ	22		2,00			20,00	29.970,00	599.400,00	229.220,00	828.620,00
D1		111	0,50	18,00	11,00	29,00	133,50	27.360,00	3.508.380,00	1.341.610,00	4.849.990,00
C	Area degli Istruttori	255	23,15	15,50	16,00	12,00	290,65	25.270,00	7.030.830,00	2.688.590,00	9.719.420,00
B3	Area degli Operatori Esperti	28	2,99	1,00			29,99	22.660,00	679.580,00	259.880,00	939.460,00
B1		83	19,16	3,83			98,33	21.590,00	2.122.950,00	811.820,00	2.934.770,00
A1	Area degli Operatori	25	41,04	2,17			63,87	20.670,00	1.320.200,00	504.850,00	1.825.050,00
TOTALI		539,00	86,84	42,50	28,00	42,00	653,34		16.799.840,00	6.424.300,00	23.224.140,00

Nota: per i Dirigenti la spesa unitaria annua è comprensiva della retribuzione di posizione ipotizzata nella misura massima; per le categorie D1 e C1 la spesa è calcolata quale valore medio per i vari profili professionali (area vigilanza, educatore asili nido e disabili)

2.4. Strategie di copertura del fabbisogno

Preliminarmente alla definizione della programmazione assunzionale per le successive annualità 2024/2025, si valuterà nel corso del 2023 la necessità di procedere alla sostituzione delle cessazioni 2023, già intervenute a vario titolo ovvero programmate (per pensionamenti), a garanzia del regolare funzionamento dei servizi. Sono autorizzate, sin da ora, le sostituzioni dei seguenti profili professionali a decorrere dalla data di cessazione e fermo restando l'ultimo Rendiconto 2022 approvato ai fini del rispetto dei limiti di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, come riportato al paragrafo 2.2.1.:

- Area degli Istruttori: Istruttore amministrativo/contabile/tecnico/informatico, Agente di Polizia locale, Educatore disabili;
- Area dei Funzionari e delle EQ: Funzionario amministrativo/contabile/tecnico, Funzionario di Polizia Locale, Funzionario dei servizi socio – assistenziali per le eventuali esigenze dei servizi sociali.

L'attuazione delle azioni assunzionali previste nel presente PTFP 2023/2025, compresa l'individuazione delle procedure di reclutamento, è demandata al Direttore del Settore 2 "Organizzazione e Risorse Umane – Centrale Affidamenti".

In linea generale, è riproposta la sintesi degli interventi di reclutamento:



In ragione delle regole sottese al nuovo regime assunzionale di "sostenibilità finanziaria" e dai principi evidenziati dalla citata deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale Lombardia n. 74/2020/PAR, qualsiasi modalità di reclutamento del personale è rilevante ai fini del computo della spesa massima sostenibile¹¹.

2.5. Strategie di formazione del personale

Nell'ambito delle strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, gli "obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale" rappresentano strumenti fondamentali per l'integrazione dei

¹¹ Si ricorda, in ordine al previo espletamento di procedure di mobilità, che, per effetto di quanto previsto dall'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019 e ss.mm.ii.: "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."

concetti di “*gestione delle competenze*” e “*organizzazione basata sulla conoscenza*” richiamati in premessa.

La pianificazione del processo formativo deve porsi, in tale prospettiva, quale intervento di consolidamento del legame tra risorse umane e organizzazione - “*Non devi perfezionare il tuo mestiere, ma te stesso*”, A. Gide – secondo un approccio dinamico di apprendimento che coniuga l’acquisizione di abilità, conoscenze, competenze e esperienza:

“Apprendere vuol dire comprendere, e soprattutto, mantenere nel tempo ciò che si è appreso, rielaborando conoscenze pregresse, utilizzandole in situazioni e contesti differenti. A partire dalle teorie di Bruner e di Ausbel e successivamente dagli sviluppi delle teorie cognitive, è stato posto l’accento sull’importanza del soggetto come principale protagonista dei personali processi di apprendimento. Interessante appare, riflettere su uno dei concetti cardine della teoria di Ausubel che è «quello di apprendimento significativo, contrapposto a quello di apprendimento meccanico. Per imparare in modo significativo, gli individui devono poter collegare la nuova informazione a concetti e proposizioni rilevanti già posseduti. Nell’apprendimento meccanico, invece, la nuova conoscenza può essere acquisita attraverso la pura e semplice memorizzazione e venire incorporata arbitrariamente nella struttura della conoscenza di una persona senza che ci sia interazione con ciò che essa già contiene» (Novak, Gowin, 2001[1984], p. 24). In tal modo il processo di educazione e apprendimento non si configura più esclusivamente come mera trasmissione di nozioni o tecnicismi di base collegati alle varie discipline di insegnamento, quanto piuttosto come sviluppo e acquisizione di abilità cognitive che consentono ai soggetti in formazione di gestire in modo attivo ed autentico le conoscenze in modo attivo ed autentico le conoscenze apprese. [...]. Come già indicato da Dewey, esiste uno stretto legame tra i processi educativi ed il pensiero riflessivo. Quest’ultimo infatti, consente al soggetto di approfondire consapevolmente le esperienze con cui si confronta ogni giorno al fine di rinvenirne il significato profondo che rappresenta in ultima analisi un orientamento nelle personali prassi cognitive e le circostanze in cui si trova ad agire”¹².

Nel sistema integrato risorse umane e organizzazione, le strategie formative sono delineate secondo i seguenti principi generali:

a) *l’analisi dei bisogni formativi* è operata su due livelli concomitanti:

1. *bisogni del personale*: rispetto alle attività e ai compiti svolti, al ruolo, al profilo organizzativo e di inquadramento professionale, alle variabili che intervengono nel processo lavorativo, al sistema di attese che riguarda la propria motivazione e le aspettative rispetto al proprio ruolo;

¹² FORMAZIONE E CONTESTI AZIENDALI PRATICHE PEDAGOGICHE NELLE RISORSE UMANE, a cura di E. Corbi, M. Musello, F.M. Sirignano, Pensa MultiMedia Editore s.r.l., Lecce, 2019, citazione pag. 21

2. *bisogni dell'organizzazione*: in relazione all'assetto, alle esigenze di funzionalità dei servizi, alla dinamicità dei processi, al livello di innovazione, al funzionamento dei processi di supporto.

b) *programmazione e erogazione* strutturate in relazione ai seguenti obiettivi:

- finalità strategiche di apprendimento coerenti con la programmazione assunzionale e le politiche di gestione del capitale umano definite negli strumenti di pianificazione strategica e operativa con particolare interesse alla formazione specifica dei neoassunti per favorire l'integrazione nel contesto organizzativo, l'acquisizione delle conoscenze rispetto agli specifici processi dell'ambito di assegnazione e delle competenze di base;
- contenuti specifici in relazione all'acquisizione e all'aggiornamento di competenze e conoscenze occorrenti a svolgere i propri compiti professionali e il ruolo organizzativo ovvero ad eseguire nuove attività o modificare ruolo;
- predilezione di metodologie didattiche con modalità interattive e sperimentazione di nuovi metodi formativi (ad esempio: *training on the job*, *outdoor training* o *coaching* per acquisizione di nuove capacità relazionali o manageriali);
- coinvolgimento del personale interno nella docenza ai fini della valorizzazione professionale e dell'accrescimento motivazionale;
- logiche di integrazione nella composizione dei gruppi rispetto a contesti organizzativi e ruoli simili ovvero a situazioni differenziate per implementare le capacità di interazione nell'ambito dell'organizzazione;

c) *monitoraggio* costante del percorso formativo a partire dall'analisi dei fabbisogni e con riferimento alle singole e specifiche attività, in ragione dei seguenti elementi principali:

- *Formativo*: metodo di apprendimento, verifica del livello di competenza iniziale e acquisita
- *Organizzativo*: abilità conseguite, miglioramento del comportamento professionale e delle capacità connesse al ruolo (con valorizzazione attraverso il sistema di valutazione della performance individuale)
- *Didattico*: modalità, logistica, docente, gradimento e coerenza degli obiettivi.

d) *promozione e diffusione della "cultura" della formazione*: divulgazione da parte del Servizio Organizzazione e Risorse Umane di interventi formativi mirati e specifici per aree/settori di attività, profili di inquadramento, ambiti di competenza ed esperienza che coinvolgano azioni volte allo sviluppo delle abilità personali (*soft skills*) e dell'integrazione organizzativa anche attraverso la diffusione di iniziative attivate da altri Enti quali, ad esempio, la SNA, le Università che aderiscono ai Protocolli d'intesa con il Ministro della PA, l'INPS per i bandi Valore PA, lo stesso Dipartimento della Funzione Pubblica.

In linea con le strategie sopra delineate, le attività formative programmate per il triennio 2023/2025 sono riproposte nel Piano di Formazione.

2.6. Situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale

Non si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, come da ultime dichiarazioni acquisite dai Direttori competenti, che saranno periodicamente rinnovate.