COMUNE DI ROVIGO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 211 DEL 15/06/2022

OGGETTO:	**INTEGRAZIONE PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024**

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **quindici** del mese di **Giugno** alle ore **12:30**, in modalità telematica a mezzo collegamento Skype, si è riunita

L A G I U N T A C O M U N A L E

All'adunanza odierna risultano all'appello iniziale nominale i signori:

	Pres.	Ass.
GAFFEO EDOARDO	X	
TOVO ROBERTO	X	
FAVARETTO GIUSEPPE	X	
ZAMBELLO MIRELLA	X	
MERLO DINA	X	
PAVANELLO ANDREA	X	
CATTOZZO LUISA	X	
ALBERGHINI ERIKA	X	
TOTALE	8	0

Assiste alla seduta il SEGRETARIO GENERALE, Dr.Alessandro Ballarin, anch'egli collegato via Skype dalla Sede comunale.
Assume la Presidenza il Prof. Edoardo Gaffeo nella sua qualità di SINDACO e constatata la legalità dell'adunanza, chiede di deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PIAO
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

IL PIAO NELL'OTTICA DEL VALORE PUBBLICO

Il PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione - introdotto all'articolo 6 del D. L. n. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", c. d. "Decreto Reclutamento", convertito dalla Legge n. 113 del 06/08/2021, prevede che le amministrazioni con più di 50 dipendenti debbano riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione.

Con l'introduzione del PIAO si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi nel rispetto del D. Lgs. n. 150/2009 e della Legge n. 190/2012. In particolare, confluiscono nel PIAO il Piano della Performance, il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano dei Fabbisogni di Personale, il Piano per il Lavoro Agile (c. d. "POLA") e la programmazione dei fabbisogni formativi. Nasce quindi un unico piano articolato in sezioni specifiche, che indicherà la programmazione degli obiettivi, gli indicatori di performance e le attese da soddisfare nell'ottica del concetto di "valore pubblico", inteso come rapporto tra outcome ed impatti prodotti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile. Il Piao richiede quindi un'estrapolazione e rielaborazione dei contenuti degli obiettivi strategici in chiave di evidenziazione del valore pubblico. Tale concetto di "valore pubblico" viene definito come la gestione razionale delle risorse economiche a disposizione di un Ente e la valorizzazione del proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.» (Enrico Deidda Gagliardo).

Il Valore Pubblico è quindi l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale, etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche, etc.) ed intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, etc.). È interessante sottolineare la bidimensionalità presente nella definizione: il Valore Pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse). Non presidia quindi solamente il "benessere addizionale" che viene prodotto (il "cosa", logica di breve periodo) ma anche il "come", allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio-lungo periodo. In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una Pubblica Amministrazione crea Valore Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholders in generale).

IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - FINALITA' E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'Amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti Locali, con particolare riferimento a quanto previsto dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze nell'ambito degli atti generali di programmazione dei fabbisogni di personale. Già la Legge n. 449/1997, all'articolo 39, comma 1, ha stabilito che le amministrazioni pubbliche sono tenute alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

L'articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche adottano il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale e l'indicazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è quindi un provvedimento di programmazione che assume la natura di *condicio sine qua non* per ogni eventuale procedura assunzionale di personale della pubblica amministrazione, indipendentemente dalle modalità di acquisizione. Le pubbliche amministrazioni sono tenute a predisporre il piano in conformità alle apposite linee di indirizzo fornite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con il Decreto 08/05/2018.

Si identificano quindi una serie di principi ed indicazioni da seguire per la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:

- il superamento della nozione statica di dotazione organica e, in correlazione a questo, dell'idea che il personale debba essere reclutato secondo una logica di mera sostituzione dei cessati;
- l'introduzione di una visione della programmazione dei fabbisogni maggiormente flessibile e strategica, nell'ambito quale l'amministrazione può sempre, entro i limiti posti dai vincoli alla spesa di personale e alle assunzioni, modificare e adattare la stessa dotazione organica, in modo tale da approvvigionarsi delle professionalità che si rendono via via necessarie, tralasciando quelle che divengono invece, nel tempo, obsolete;
- la spinta a una revisione degli assetti organizzativi, per accrescere la capacità degli enti di dare risposte ad esigenze, quelle dell'utenza, che non possono certo essere sempre le stesse anno dopo anno;
- la stretta connessione tra il fabbisogno di personale e la *performance* di ente: si assumono, cioè, quelle figure che servono a migliorare i servizi resi alla collettività.

Secondo le predette linee di indirizzo, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del piano è consentita *solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili* e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Ne consegue che le amministrazioni, nell'ambito del piano, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10 bis, del D. L. n. 95 del 06/07/2012 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come

parametro di riferimento. Inoltre, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale deve indicare, sempre nello spirito del miglior utilizzo delle risorse, eventuali progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Il quadro normativo di riferimento pone le proprie basi sul dettato dell'articolo 33, comma 2, del D. L. n. 34 del 30/04/2019 (c. d. "Decreto Crescita"), convertito con modificazioni in Legge n. 58 del 28/06/2019, che ha introdotto una nuova disciplina delle assunzioni di personale a tempo indeterminato da parte dei Comuni, prevedendo un sistema fondato sulla sostenibilità finanziaria dell'ente, calcolata sulla base di un valore soglia, inteso come rapporto percentuale, differenziato per fascia demografica, tra l'importo della spesa complessiva di personale rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, calcolata al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.

L'attuazione della nuova metodologia è contenuta nel D. M. del 17/03/2020 (pubblicato nella G. U. n. 108 del 27/04/2020), che ha individuato le fasce demografiche di collocazione dei Comuni, nonché i relativi valori soglia da collegarsi alla percentuale massima di incremento della spesa per il personale in servizio e ha stabilito la decorrenza dal 20/04/2020 delle disposizioni nello stesso contenute.

E' intervenuta infine la circolare interministeriale in data 13/05/2020 (pubblicata nella G. U. n. 226 del 11/09/2020), con la quale sono stati forniti gli indirizzi interpretativi per l'applicazione del nuovo sistema.

Questo nuovo metodo di calcolo della capacità assunzionale delinea una diversa e maggiormente flessibile modalità di regolazione della spesa di personale, fondata sulla virtuosità finanziaria dell'ente, data dal rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti, in una logica di superamento del concetto di *turn over*, legato alle cessazioni intervenute nel quinquennio precedente e nell'anno in corso.

Sul superamento del principio del *turn over*, come sopra esplicitato, si è espressa la Corte dei Conti - Sezione Lombardia - con il parere n. 112/2020 del 10/09/2020, nel quale si afferma che, per le procedure di assunzione effettuate dal 20/04/2020, i Comuni virtuosi - che possono incrementare le assunzioni - devono comunque mantenere la spesa di personale entro i valori soglia previsti e non possono, pertanto, utilizzare il *turn over* a prescindere da tali valori e dalle percentuali assunzionali stabilite.

Per verificare la situazione del Comune di Rovigo al fine della programmazione dei fabbisogni di personale per l'anno 2022 è quindi necessario acquisire i dati relativi alla spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e quindi riferita all'anno 2021, nonché i dati relativi alle entrate correnti desumibili dagli ultimi tre rendiconti approvati e quindi per gli anni 2019, 2020 e 2021, da calcolarsi come media al netto dell'importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'anno 2021.

Su questo punto è intervenuto il parere della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna - n. 55/2020 del 25/06/2020, nel quale si precisa che per ultimo rendiconto di gestione va per l'appunto inteso il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione delle procedure di assunzione di personale.

Il D. M. attuativo ha individuato, nell'articolo 3, comma 1, la fascia f) di collocazione dei Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti e, per tali enti, il valore soglia dato dal rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti è fissato nella percentuale del 27%, come riportato nella tabella 1 dell'articolo 4, comma 1, del citato Decreto.

Il Comune di Rovigo, effettuati i necessari conteggi, ha un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari alla percentuale del **18,66%** e, avendo una popolazione di n. 50.379 abitanti al 31/12/2021 - ultimo dato utile disponibile, si colloca pertanto al di sotto del valore soglia sopra definito. L'articolo 4, comma 2, del citato decreto prevede poi che i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia 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 già individuato per specifica fascia demografica. Per il Comune di Rovigo questo valore si attesta su un importo pari ad

€. 4.426.834,33 (dato dalla media delle entrate correnti al netto del FCDE moltiplicata per la soglia di virtuosità del 27% e ridotta della spesa di personale anno 2021).

In sede di prima applicazione e comunque fino al 31/12/2024, l'articolo 5, comma 1, del Decreto prevede però che i comuni virtuosi (cioè sotto soglia) possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nell'anno 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato in una apposita tabella ed in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione, del valore soglia di iniziale collocazione e di incremento massimo teorico come sopra definito.

Nello specifico, la tabella 2 del Decreto prevede, per i Comuni di fascia demografica f) come il Comune di Rovigo, l'incremento della spesa di personale registrata nell'anno 2018 rispettivamente del 9% per l'anno 2020, del 16% per l'anno 2021, del 19% per l'anno 2022, del 21% per l'anno 2023 e del 22% per l'anno 2024.

La circolare interministeriale del 13/05/2020 ha successivamente precisato che tali valori percentuali rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti e questo per il periodo fino al 31/12/2024 di prima applicazione della nuova metodologia. La stessa circolare precisa che si tratta di una misura di limitazione alla dinamica di crescita della spesa di personale, che va contenuta comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento. Tale interpretazione viene inoltre ribadita dalla sentenza della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Lombardia - n. 85/2021/PAR.

A tale proposito, sono stati riportati nella tabella **Allegato A)** alla presente Deliberazione, quale sua parte integrante e sostanziale, i valori attinenti sia al valore soglia iniziale, attestato, come detto, al **18,66%** (e quindi inferiore al valore limite del 27%) che alla spesa incrementale per l'anno 2022 per assunzioni di personale a tempo indeterminato che incrementano la spesa di personale registrata nell'anno 2018, come riparametrata in sede di applicazione, che ammonta ad €. 318.194,50, corrispondente al 3% di €. 10.606.483,31, in quanto la quota percentuale dell'anno 2022, pari al 19%, è comprensiva della quota percentuale del 16% dell'anno 2021, a seguito dell'approvazione del rendiconto anno 2021, in base al quale si è proceduto all'aggiornamento sia del valore soglia iniziale (dato dal rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti) sia dell'incremento massimo della spesa di personale.

Relativamente all'anno 2023, tale limite è pari a €. 212.129,67, corrispondente al 2% di €. 10.606.483,31, poiché la quota percentuale dell'anno 2023, pari al 21%, è comprensiva della quota percentuale del 19% dell'anno 2022, nell'attesa comunque dell'approvazione del rendiconto anno 2022, con il quale si procederà all'aggiornamento sia del valore soglia iniziale (dato dal rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti) sia dell'incremento massimo della spesa di personale.

Relativamente all'anno 2024, tale limite è pari a €. 106.064,83, corrispondente al 1% di €. 10.606.483,31, poiché la quota percentuale dell'anno 2024, pari al 22%, è comprensiva della quota percentuale del 21% dell'anno 2023, nell'attesa comunque dell'approvazione del rendiconto anno 2023, con il quale si procederà all'aggiornamento sia del valore soglia iniziale (dato dal rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti) sia dell'incremento massimo della spesa di personale.

Anno	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Fascia F - 10.000-60.000 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%
Incremento capacità assunzionali	€. 954.583,50	€. 742.456,83	€. 318.194,50	€. 212.129,67	€. 106.064,83

Si procede quindi al calcolo del limite di spesa di personale, dato dalla spesa di personale registrata nel 2018, corrispondente ad €. 10.606.483,31, a cui si somma l'incremento massimo

teorico della tabella 2 del D. M. 17/03/2020, sempre nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asserverato dall'Organo di Revisione e del valore soglia di cui all'articolo 4, comma 1, andando a determinare l'incremento massimo possibile della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, come indicato nelle seguenti tabelle - rif. Allegato A).

Spesa di personale registrata nel 2018	€. 10.606.483,31
Spesa di personale media 2011-2013	€. 11.979.541,46
Spesa di personale ultimo rendiconto approvato 2021	€. 9.903.490,45

	Incremento %	**Importo incrementale**	**Annualità di riferimento**	**Totale spesa massima**	**Incremento max su spesa ultimo rendiconto appr.**
€. 10.606.483,31	9%	€. 954.583,50	2020	€. 11.561.066,81	€. 1.657.576,36
€. 11.561.066,81	7%	€. 742.453,83	2021	€. 12.303.520,64	€. 2.400.030,19
€. 12.303.520,64	3%	€. 318.194,50	2022	€. 12.621.715,14	€. 2.718.224,69
€. 12.621.715,14	2%	€. 212.129,67	2023	€. 12.833.844,81	€. 2.930.354,36
€. 12.833.844,81	1%	€. 106.064,83	2024	€. 12.939.090,64	€. 3.036.419,19

	Importo	Annualità	Totale spesa max con limite spesa 2011-2013	Incremento max su rendiconto
Incremento max su rendiconto 2021	€. 1.657.576,36	2020	€. 11.561.066,81	€. 1.657.576,36
Incremento max su rendiconto 2021	€. 2.400.030,19	2021	€. 11.979.541,46	€. 2.076.051,01
Incremento max su rendiconto 2021	€. 2.718.224,69	2022	€. 11.979.541,46	€. 2.076.051,01
Incremento max su rendiconto 2021	€. 2.930.354,36	2023	€. 11.979.541,46	€. 2.076.051,01
Incremento max su rendiconto 2021	€. 3.036.419,19	2024	€. 11.979.541,46	€. 2.076.051,01

Le tabelle evidenziano i margini di incremento di spesa di personale possibili nel rispetto del dettato dell'articolo 4, comma 2, del D. M. 17/03/2020. Si evidenzia come limite di legge la spesa media di personale relativa alle annualità 2011-2013, per cui non è possibile l'utilizzo di tutta la "capacità assunzionale", raggiungendo già nell'anno 2021 il limite di capacità di €. 11.979.541,46 - come evidenziato nell'Allegato A alla presente e dalle tabelle sopra riportate.

A seguito dell'approvazione del bilancio 2022-2024, si propone l'Allegato C) alla presente deliberazione, in dimostrazione previsionale dell'andamento del rapporto percentuale dell'articolo 2 del D. M. 17/03/2020 relativamente alle annualità 2023 e 2024, confermando la fattispecie di ente virtuoso.

È importante chiarire che l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'*individuazione di un limite complessivo di spesa*. Ciò comporta che le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella 2 consentono la quantificazione di

una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento.

La differenza è sostanziale: qualora ci si limitasse a considerare le percentuali di incremento annuale solo in termini di *budget* assunzionale valevole anno per anno, si perderebbe la possibilità di utilizzare i risparmi derivanti dalla contrazione della spesa rispetto al 2018 ad esempio per cessazioni di personale intervenute a qualsiasi titolo.

LE STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Il presente capitolo attiene all'individuazione delle scelte qualitative e quantitative ed all'illustrazione delle strategie di attrazione ed acquisizione per la copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- concorsi;
- mobilità interna tra settori e/o aree, soluzioni interne all'Amministrazione;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra pubbliche amministrazioni (come comandi e distacchi);
- ricorso a forme flessibili di lavoro.

La forte riduzione del numero di unità di personale dipendente avvenuta nel passato, non compensata da eventuali esternalizzazioni, le stime sul turn-over per quiescenza e l'andamento dell'età media e della composizione per titoli di studio, danno conto delle difficoltà che oggi vengono percepite in modo trasversale in tutti i settori, con una intensità particolare in quelli più esposti ai cambiamenti e alla complessità sociale. La difficoltà attraversa tutte le funzioni dell'Ente, anche quelle a prevalente contenuto amministrativo. Sono difficoltà legate ai carichi di lavoro specifici di ciascuna sezione ed a come le funzioni di carattere trasversale sono distribuite tra i vari settori. Tuttavia, è facile dimostrare che, anche sfruttando tutta la capacità di spesa possibile, non si riuscirebbe a riportare la "dotazione organica" ai livelli precedenti e che, se anche si agisse solo sulla quantità di personale e non sul livello e qualità delle competenze, non si migliorerebbe la situazione sotto il profilo della performance dell'Ente. Una volta disegnato il quadro di riferimento macro-organizzativo, migliorare il funzionamento dell'Ente in condizioni di scarsità di risorse implica un'azione per superare una logica incrementale e/o sostitutiva nella definizione dei fabbisogni del personale. C'è un obiettivo di fondo non più rinviabile, messo in evidenza proprio dalla riorganizzazione: ricostruire l'ossatura amministrativa dell'Ente. Ci si riferisce, in particolare, alle linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale, che collegano il fabbisogno di personale alla performance organizzativa, superando il concetto statico di dotazione organica. La novità sta nell'aver fornito indicazioni per passare dalla funzione di "*amministrazione del personale*", che si limita all'applicazione delle norme sul pubblico impiego, alla funzione di "*gestione del personale*".

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'Amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

L'Amministrazione dovrà, quindi, individuare i profili professionali in coerenza con le funzioni (missioni) che è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, dei processi e, non da ultimo, delle relazioni interne ed esterne e del codice etico e comportamentale. La corretta individuazione dei profili professionali consente, poi, nella fase del reclutamento, di avere migliori strumenti per selezionare le risorse umane adeguate e per meglio finalizzare la scelta dei candidati.

Gli attuali scenari mutevoli e dinamici, che generano una sempre crescente variabilità socioeconomica, professionale e tecnologica, hanno portato di riflesso a organizzazioni altrettanto fluide e instabili, nelle quali è strategico e cruciale riconoscere la fondamentale importanza delle risorse umane con il loro complesso carico di capitale intellettuale ed emotivo. In particolare, il focus dell'azione amministrativa incentrato sulla rispondenza delle attività e dei progetti al soddisfacimento dei bisogni dei cittadini ed i sempre più stringenti vincoli assunzionali impongono agli enti l'introduzione o la rivalutazione di sistemi gestionali orientati a migliorare e valorizzare la qualità delle proprie risorse umane. Si deve passare a profili professionali sempre più *flessibili* e in evoluzione, focalizzandosi sulla rilevanza sempre maggiore dell'apprendimento e della formazione continua sul lavoro.

Le nuove linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica, individuando una serie di principi alla base dell'attività di pianificazione:

- la programmazione complessiva: il piano deve essere definito in coerenza ed a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa (vincoli finanziari e armonia con il ciclo della performance), da definirsi in correlazione con i risultati da raggiungere e di cambiamento dei modelli organizzativi;
- l'analisi degli input ed il *benchmarking*: il piano deve essere preceduto da un'analisi degli input di produzione, che partendo da informazioni in possesso o acquisite consenta di ottimizzare quantitativamente e qualitativamente la soddisfazione dei propri fabbisogni. L'analisi degli input deve avvenire focalizzando i processi da gestire ma anche dal confronto tra attività, settori di attività tra amministrazioni omogenee o assimilabili;
- la qualità delle risorse umane: la giusta scelta delle professioni e delle competenze professionali sono un presupposto indispensabile per perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi. E' fondamentale definire i fabbisogni prioritari o emergenti in linea con le priorità strategiche e gli obiettivi specifici, individuando le vere professionalità infungibili e non basandosi su mere logiche di sostituzione. E' necessario privilegiare, nell'approvvigionamento e nella distribuzione del personale, criteri che inducano il potenziamento delle funzioni istituzionali;
- valutare le professionalità esistenti e quelle mancanti, contemplando ipotesi di riconversione professionale;
- il ruolo della tecnologia e dell'innovazione: una maggiore inclinazione verso le nuove professioni e le relative competenze per rendere l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi più efficienti e al passo con i tempi, attraverso ad esempio le nuove tecnologie.

LA SPESA DI PERSONALE E LA CAPACITA' ASSUNZIONALE

Negli **Allegati B), B1) e B2)**, parti integranti e sostanziali della presente Deliberazione, si riportano pertanto i prospetti delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per gli anni 2022, 2023 e 2024, sia derivanti dai precedenti piani occupazionali 2020/2022 e 2021/2023, che previste dall'attuale piano 2022/2024. Nei prospetti è altresì riportato il calcolo annuo della relativa spesa di personale (al netto dell'IRAP) ai fini della verifica di compatibilità con il limite massimo applicabile di incremento della stessa, stabilito dal D. M. del 17/03/2020. Si dà pertanto atto che la spesa per le assunzioni programmate è prevista negli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024, è compatibile con i limiti stabiliti dal D. M. del 17/03/2020 ed è neutrale sugli equilibri pluriennali di bilancio 2022/2024.

Si reputa comunque necessario un approccio prudenziale alla nuova disciplina, così come precisato anche dalla Corte dei Conti - Sezione del Veneto - con il parere n. 104/2020 del 27/07/2020, nel quale si invitano gli enti ad usare la nuova capacità assunzionale con massima cautela, valutando con attenzione la possibilità di mantenere negli anni le condizioni di equilibrio, tenuto conto che l'andamento complessivo della gestione del bilancio potrebbe mostrare segni di disequilibrio causati da situazioni contingenti e straordinarie. Occorre infatti verificare la tenuta complessiva del bilancio per quanto riguarda la spesa del personale a tempo indeterminato che, per sua natura, ha una ricaduta pluriennale e viene meno solamente con la cessazione dei rapporti di

lavoro da cui si origina. Risulta di conseguenza necessario valutare attentamente la capacità dell'Ente di poter mantenere nel tempo un livello di entrate correnti tale da poter sostenere non solo gli attuali livelli occupazionali, ma anche quelli derivanti dall'esercizio delle capacità assunzionali a disposizione sulla base delle nuove norme che regolano le assunzioni a tempo indeterminato.

Sempre la stessa Corte dei Conti - Sezione del Veneto - con il parere n. 15/2021 del 22/01/2021, ha ribadito che nel quadro del nuovo sistema delineato dal Legislatore, l'obiettivo primario dell'Ente è quello di assicurare i servizi alla collettività, garantendo tuttavia gli equilibri in chiave pluriennale del proprio bilancio.

In tale prospettiva, va dunque evitato che le politiche del personale rimangano completamente scollegate dalla capacità del bilancio di sostenerle e va invece ponderata attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente all'assunzione di personale a tempo indeterminato in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente.

Come esplicitato nell'**Allegato B)** alla presente Deliberazione, il riepilogo delle capacità assunzionali generata dalle cessazioni previste, in riferimento all'annualità 2022, ammonta ad €. 846.127,00, mentre i costi previsti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato ammontano ad €. 1.279.390,00. Considerando l'incremento di capacità assunzionale per l'annualità di riferimento, corrispondente ad €. 318.194,50, si determina un incremento massimo della capacità assunzionale in riferimento alla spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato di €. 2.076.051,01 (corrispondente al limite massimo dovuto al rispetto del vincolo della soglia corrispondente alla spesa media del personale 2011-2013), residuando per il 2022 una capacità assunzionale di €. 1.494.740,01.

Come esplicitato nell'**Allegato B1)** alla presente Deliberazione, il riepilogo delle capacità assunzionali generata dalle cessazioni previste, in riferimento all'annualità 2023, ammonta ad €. 0,00, mentre i costi previsti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato ammontano ad €. 62.620,00. Considerando l'incremento di capacità assunzionale per l'annualità di riferimento, corrispondente ad €. 212.129,67, si determina un incremento massimo della capacità assunzionale in riferimento alla spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato di €. 2.076.051,01 (corrispondente al limite massimo dovuto al rispetto del vincolo della soglia corrispondente alla spesa media del personale 2011-2013), residuando per il 2023 una capacità assunzionale di €. 1.432.120,01.

Infine, come esplicitato nell'**Allegato B2)** alla presente Deliberazione, il riepilogo delle capacità assunzionali generata dalle cessazioni previste, in riferimento all'annualità 2024, ammonta ad €. 0,00, mentre i costi previsti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato ammontano ad €. 0,00. Considerando l'incremento di capacità assunzionale per l'annualità di riferimento, corrispondente ad €. 106.064,83, si determina un incremento massimo della capacità assunzionale in riferimento alla spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato di €. 2.076.051,01 (corrispondente al limite massimo dovuto al rispetto del vincolo della soglia corrispondente alla spesa media del personale 2011-2013), residuando per il 2024 una capacità assunzionale di €. 1.432.120,01.

LA SITUAZIONE ASSUNZIONALE - IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2022, le assunzioni da effettuare sulla base della nuova metodologia introdotta dal D. M. del 17/03/2020 in riferimento al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 (approvato rispettivamente con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 19/03/2020, esecutiva, successivamente integrato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 146 del 31/07/2020, ulteriormente integrato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 291 del 30/11/2020, esecutiva), derivanti dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 (approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 01/04/2021, esecutiva, integrato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 233 del 10/08/2021, esecutiva, e successivamente integrato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 313 del 14/10/2021, esecutiva), derivanti dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 (approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 11/03/2022, esecutiva, aggiornato con la Deliberazione della Giunta

Comunale n. 109 del 01/04/2022, esecutiva) ed infine nonché residuanti dai precedenti piani occupazionali, sono le seguenti:

- n. 1 educatore d'infanzia di cat. C - Sezione Istruzione - assunto dal 10/01/2022
- n. 1 assistente sociale di cat. D - Sezione Servizi Sociali - assunto dal 01/02/2022 tramite mobilità volontaria esterna facoltativa ex articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001
- n. 1 istruttore amministrativo di cat. C - Sezione Patrimonio - assunto dal 15/04/2022
- n. 1 istruttore direttivo contabile di cat. D - Sezione Risorse Umane - Ufficio Stipendi - assunto dal 15/04/2022
- n. 1 istruttore direttivo contabile di cat. D - Sezione Demografici - assunto dal 15/04/2022
- n. 1 istruttore amministrativo di cat. C - Sezione Servizi Informativi - assunto dal 15/04/2022
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo di cat. D - Sezione Urbanistica - assunto dal 15/04/2022 a seguito della richiesta di reintegro in servizio nel periodo di conservazione del posto
- n. 1 istruttore direttivo contabile di cat. D - Sezione Europrogettazione - assunto dal 26/04/2022. Originariamente prevista con Deliberazione di Giunta Comunale n. 233 del 10/08/2021 l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico / specialista controllo di gestione di cat. D per la Sezione Programmazione e Controllo, su richiesta del competente servizio, si riqualifica il profilo in istruttore direttivo contabile di cat. D per la Sezione Europrogettazione
- n. 1 istruttore amministrativo di cat. C - Sezione Europrogettazione - assunto dal 01/05/2022. A seguito dell'avvenuta presentazione di dimissioni con decorrenza dal 06/04/2022, è cessato dal servizio un istruttore amministrativo di cat. C a tempo pieno ed indeterminato assegnato alla Sezione Europrogettazione. Si è provveduto alla sostituzione mediante surroga con una figura a tempo pieno ed indeterminato di analogo profilo
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo di cat. D - Sezione Appalti e Gare - assunto dal 16/05/2022, poi dimessosi durante il periodo di prova in data 30/06/2022
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo di cat. D - Sezione Affari Generali - assunto dal 16/05/2022
- n. 1 istruttore contabile di cat. C - Sezione Risorse Umane - assunto dal 01/06/2022
- n. 1 istruttore direttivo contabile di cat. D - Sezione Economato - assunto dal 01/06/2022
- n. 1 istruttore direttivo avvocato di cat. D - Sezione Ufficio Legale - assunto dal 17/06/2022
- n. 1 dirigente tecnico - Settore Lavori Pubblici, Suolo, Fabbricati, Patrimonio, Espropri, Ufficio Acquisti e Gare, Ambiente ed Ecologia, Sistemi Informativi - dal 01/07/2022
- n. 1 messo comunale di cat. B1 - Sezione Messi Comunali - dal 01/07/2022 - Originariamente prevista con Deliberazione di Giunta Comunale n. 313 del 14/10/2021 l'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo di cat. C, su richiesta del competente servizio, si riqualifica il profilo in messo comunale di cat. B per la Sezione Messi Comunale
- n. 1 istruttore contabile di cat. C - Sezione Commercio - dal 01/07/2022
- n. 1 istruttore direttivo tecnico ambientale di cat. D - Sezione Ambiente Ecologia - dal 01/07/2022
- n. 1 istruttore amministrativo di cat. C - Sezione Polizia Locale - dal 01/07/2022
- n. 1 istruttore amministrativo di cat. C - Sezione Demografici - dal 01/07/2022
- n. 1 istruttore direttivo tecnico di cat. D - Sezione Edilizia Privata - dal 01/07/2022
- n. 1 operatore impianti sportivi di cat. B1 - Sezione Sport - dal 01/07/2022
- n. 1 istruttore tecnico di cat. C - Sezione Lavori Pubblici - dal 01/07/2022
- n. 1 istruttore tecnico di cat. C - Sezione Lavori Pubblici - Servizio Gestione Operativa - dal 01/07/2022 **mediante progressione verticale**
- n. 1 istruttore direttivo coordinatore psicopedagogico di cat. D - Sezione Istruzione - dal 01/07/2022
- n. 1 dirigente tecnico gestionale dal 01/07/2022
- n. 1 istruttore direttivo coordinatore della produzione teatrale di cat. D - Sezione Attività Teatrali - dal 15/07/2022

- n. 1 istruttore amministrativo di cat. C - Sezione Demografici - dal 15/07/2022
- n. 1 istruttore direttivo forestale di cat. D - Sezione Ambiente Ecologia - dal 15/07/2022
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo di cat. D - Sezione Appalti e Gare - dal 15/07/2022 **mediante progressione verticale**
- n. 1 istruttore tecnico di cat. C - Sezione Lavori Pubblici - dal 15/07/2022
- n. 1 agente di Polizia Locale di cat. C - Sezione Polizia Locale - dal 15/07/2022
- n. 1 istruttore direttivo contabile di cat. D - Sezione Teatro - dal 01/08/2022
- n. 1 istruttore amministrativo di cat. C - Sezione Ufficio Legale - Contratti - dal 01/08/2022
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo di cat. D - Sezione Patrimonio - dal 01/08/2022
- n. 1 agente di Polizia Locale di cat. C - Sezione Polizia Locale - dal 01/10/2022

Le programmate assunzioni per l'anno 2022, come sopra riportato, previa verifica della procedura di mobilità obbligatoria ex articoli 34 e 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001, saranno attuate, anche al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego ed alla luce dei principi di buon andamento, dell'efficacia ed efficienza dell'organizzazione e dell'azione della Pubblica Amministrazione, mediante le seguenti possibili modalità:

- mobilità esterna volontaria facoltativa ex articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001 (considerato che con l'articolo 3, comma 8, della Legge n. 56/2019 , c. d. "Legge concretezza", è stata prevista la facoltà per gli enti locali, per il triennio 2019-2021, poi prorogata fino al 31/12/2024 dal D. L. n. 80/2021, di non attivare la mobilità esterna volontaria prima dell'indizione di un concorso pubblico);
- utilizzo di proprie graduatorie concorsuali in vigore;
- utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti;
- indizione di concorso pubblico, tenuto conto altresì delle riserve di legge e dell'eventuale insorgenza dell'obbligo di assunzione di persone disabili o di soggetti appartenenti alle categorie protette per la copertura delle quote d'obbligo previste per dette categorie dalla Legge n. 68/1999.

Assunzioni disposte in questa sede, in riferimento all'anno 2022, sulla base delle modalità di definizione dei fabbisogni ai fini del piano triennale, contenute nel Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 08/05/2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 137 del 27/07/2018.

- n. 1 istruttore direttivo amministrativo di cat. D - Sezione Appalti e Gare - dal 01/07/2022. A seguito dell'avvenuta presentazione di dimissioni con decorrenza dal 30/06/2022, cesserà dal servizio un istruttore direttivo amministrativo di cat. D a tempo pieno ed indeterminato assegnato alla Sezione Appalti e Gare. Si prevede la sostituzione con decorrenza dal 01/07/2022 con una figura a tempo pieno ed indeterminato con analogo profilo
- n. 1 istruttore direttivo ufficiale di vigilanza di cat. D– Sezione Polizia Locale - dal 01/07/2022. A seguito di licenziamento disciplinare con decorrenza dal 24/03/2022, è cessato dal servizio un agente di Polizia Locale di cat. C a tempo pieno ed indeterminato temporaneamente assegnato alla Sezione Museo. Si prevede la sostituzione con decorrenza dal 01/07/2022 con una figura a tempo pieno ed indeterminato di profilo riqualificato in istruttore direttivo ufficiale di vigilanza di cat. D
- n. 1 istruttore direttivo contabile di cat. D - Sezione Ragioneria - dal 01/07/2022. A seguito dell'avvenuta presentazione di dimissioni con decorrenza dal 30/06/2022, cesserà dal servizio un esecutore tecnico amministrativo di cat. B a tempo pieno ed indeterminato assegnato alla Sezione Ragioneria. Si prevede la sostituzione con decorrenza dal 01/07/2022 con una figura a tempo pieno ed indeterminato con profilo riqualificato in istruttore direttivo contabile di cat. D - Sezione Ragioneria **mediante progressione verticale**
- n. 1 operatore tecnico - magazziniere di cat. B - Economato - dal 01/07/2022
- n. 1 istruttore direttivo contabile di cat. D - Sezione Tributi - dal 08/08/2022. A seguito dell'avvenuta presentazione di dimissioni con decorrenza dal 05/08/2022, cesserà dal servizio un istruttore direttivo specialista amministrativo di cat. D a tempo pieno ed indeterminato assegnato alla Sezione Tributi. Si prevede la sostituzione con decorrenza dal

08/08/2022 con una figura a tempo pieno ed indeterminato con profilo riqualificato in istruttore direttivo contabile di cat. D - Sezione Tributi.

Le nuove assunzioni programmate, previa verifica della procedura di mobilità obbligatoria ex articoli 34 e 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001, saranno attuate, anche al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego ed alla luce dei principi di buon andamento, dell'efficacia ed efficienza dell'organizzazione e dell'azione della Pubblica Amministrazione, mediante le seguenti possibili modalità:

- mobilità esterna volontaria ex articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001 (considerato che con l'articolo 3, comma 8, della Legge n. 56/2019 , c. d. "Legge concretezza", è stata prevista la facoltà per gli enti locali, per il triennio 2019-2021, poi prorogata fino al 31/12/2024 dal D. L. n. 80/2021, di non attivare la mobilità esterna volontaria prima dell'indizione di un concorso pubblico);
- utilizzo di proprie graduatorie concorsuali in vigore;
- utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti;
- indizione di concorso pubblico, tenuto conto altresì delle riserve di legge e dell'eventuale insorgenza dell'obbligo di assunzione di persone disabili o di soggetti appartenenti alle categorie protette per la copertura delle quote d'obbligo previste per dette categorie dalla Legge n. 68/1999.

Per l'anno 2023, le assunzioni da effettuare sulla base della nuova metodologia introdotta dal D. M. del 17/03/2020 in riferimento al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 (approvato rispettivamente con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 19/03/2020, esecutiva, successivamente integrato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 146 del 31/07/2020, ulteriormente integrato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 291 del 30/11/2020, esecutiva), derivanti dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 (approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 01/04/2021, esecutiva, integrato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 233 del 10/08/2021, esecutiva, e successivamente integrato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 313 del 14/10/2021, esecutiva), derivanti dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 (approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 11/03/2022, esecutiva, aggiornato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 01/04/2022, esecutiva) ed infine nonché derivanti dai precedenti piani occupazionali, sono le seguenti:

- n. 1 agente di Polizia Locale di cat. C - Sezione Polizia Locale - dal 01/01/2023. A seguito dell'avvenuta presentazione di dimissioni con decorrenza dal 31/12/2022, cesserà dal servizio un agente di Polizia Locale di cat. C a tempo pieno ed indeterminato assegnato alla Sezione Polizia Locale. Si prevede la sostituzione con decorrenza dal 01/01/2023 con una figura a tempo pieno ed indeterminato di analogo profilo
- n. 1 istruttore direttivo ufficiale di vigilanza di cat. D– Sezione Polizia Locale - dal 01/01/2023. A seguito dell'avvenuta presentazione di dimissioni con decorrenza dal 30/06/2022, cesserà dal servizio un istruttore direttivo ufficiale di vigilanza di cat. D a tempo pieno ed indeterminato assegnato alla Polizia Locale. Si prevede la sostituzione con decorrenza dal 01/01/2023 con una figura a tempo pieno ed indeterminato di analogo profilo da assegnare alla Sezione Polizia Locale.

MOTIVAZIONI INERENTI LE POSIZIONI DA COPRIRE CON IL PRESENTE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Nel presente piano viene evidenziato che il contenuto numero dei dipendenti attualmente in servizio (264, compresi i dirigenti ed il Segretario Generale, alla data del 31/05/2022), è il risultato delle passate normative di contenimento della spesa pubblica relativa al personale. Le assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni sono state regolate dal meccanismo del turn-over parziale (possibilità di sostituire con nuove assunzioni solo una quota limitata del personale cessato) per oltre un decennio: questa è la principale causa della contrazione degli organici e dell'incremento dell'età media del personale in servizio. Applicando i parametri di cui al Decreto del Ministero

dell'Interno del 10/04/2017, l'organico a disposizione del Comune di Rovigo dovrebbe essere di 342 unità.

Fascia demografica	Rapporto medio dipendenti - popolazione
da 20.000 a 59.999 abitanti	1/146

Il differenziale negativo che allo stato attuale si registra, pari ad oltre 70 unità, è consistente. La situazione del Comune di Rovigo è oggettivamente virtuosa anche sotto il profilo dell'impatto finanziario, con riferimento alla consistenza di personale che si avrà a regime in attuazione del presente piano assunzionale. Nella sottostante tabella si evidenzia la consistenza numerica della dotazione organica del Comune di Rovigo al 31/12 degli anni dal 2015 al 2021 e le proiezioni relative alla stessa a seguito dell'implementazione completa del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale al 31/12/2022 ed al 31/12/2023, proiezioni che tengono quindi conto delle cessazioni e delle nuove assunzioni programmate in questa sede.

Periodo di riferimento	Numero di dipendenti di ruolo in servizio
al 31/12/2015	287
al 31/12/2016	278
al 31/12/2017	273
al 31/12/2018	265
al 31/12/2019	257
al 31/12/2020	267
al 31/12/2021	268
al 31/12/2022 *	282
al 31/12/2023 *	284

(* proiezioni sulla piena applicazione del PTPF)

Relativamente all'impatto finanziario, con riferimento agli anni a decorrere dal 2015, si riepiloga nella tabella sottostante la spesa di personale afferente all'importo certificato nella tabella 12 del Conto Annuale. Per gli anni contenuti all'ambito temporale della presente programmazione, si è tenuto conto del piano assunzionale di cui al presente provvedimento.

Anno di riferimento	Spesa di personale (rif. Tab. 12 del Conto Annuale)
2015	€ 6.877.239,00
2016	€ 6.738.851,00
2017	€ 6.654.537,00
2018	€ 6.771.154,00
2019	€ 6.582.625,00
2020	€ 6.356.874,00
2021	€ 6.502.168,00
2022 *	€ 6.777.918,00
2023 *	€ 6.825.988,00

(* dati previsionali)

Si può quindi affermare che il piano assunzionale proposto mantiene una sostanziale coerenza con il trend di riduzione della spesa di personale fino all'anno 2020. Dalla presente annualità cominciano ad evidenziarsi gli effetti del D. L. n. 34 del 30/04/2019.

Si conferma infine che, nella elaborazione del presente piano, pur tenendo conto della diffusa e consistente carenza di personale afferente tutto l'organico a disposizione dei vari servizi e delle varie funzioni, si è operato tenendo conto del criterio generale di reintegro del personale cessato dal servizio: il presente piano si sviluppa quindi nella logica di assicurare il reintegro dell'organico di quei servizi che hanno subito rilevanti cessazioni negli ultimi anni. Il piano tiene anche conto dei pesanti effetti che si sono registrati sull'organico a seguito delle recenti modifiche al sistema pensionistico ed all'introduzione della c. d. "quota 100", che nell'arco della sua applicazione ha determinato la cessazione di numerose figure, alcune riferite a posizioni di lavoro particolarmente complesse e delicate per gli uffici comunali.

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione: non solo corsi bensì percorsi formativi. Si vuole puntare prima di tutto sulla formazione strategica, cioè quella "pertinente" e non "apparente", di ampio respiro, connessa allo sviluppo e all'innovazione ed al cambiamento organizzativo.

Anche nel nuovo CCNL si sostiene infatti che "Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative". Le strategie di formazione del personale evidenziano le priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze organizzative dei rispettivi livelli professionali.

Si intende perseguire:

- il potenziamento delle competenze tecniche e trasversali;
- il ricorso a risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- obiettivi della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti.

QUOTA DI RISERVA LAVORATORI DISABILI LEGGE N. 68/1999 E S.M.I.

Si da atto che, come precisato dalla Corte dei Conti - Sezione Lombardia - con il parere n. 134/2020 del 07/10/2020, la spesa per le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili entro la quota di riserva non è esclusa dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente rilevante ai fini di quanto stabilito dalla nuova disciplina in tema di assunzioni di personale a tempo indeterminato. A questo proposito, si evidenzia che, a seguito del monitoraggio sull'applicazione della Legge sopra citata, non sono state accertate scoperture afferenti la quota d'obbligo relativamente al collocamento obbligatorio di persone disabili da ricoprire obbligatoriamente mediante le modalità stabilite dalle norme vigenti. Il prospetto informativo disabili di cui all'articolo 9, comma 6, della Legge n. 68/1999, è stato trasmesso con prot. n. 4030 del 19/01/2022.

PROGRESSIONI VERTICALI ANNO 2022

A seguito della Deliberazione di Giunta Comunale n. 313 del 14/10/2021 di integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, l'Amministrazione ha inteso attivare l'istituto della progressione verticale secondo le modalità normative vigenti e nel rispetto dei limiti delle vigenti facoltà assunzionali.

Si è previsto di conseguenza di procedere alla copertura di alcune posizioni in organico tramite tale istituto, con particolare riferimento alle posizioni dove la professionalità specialistica acquisita dal personale interno di categoria inferiore, grazie all'esperienza maturata del contesto normativo-contrattuale-organizzativo in cui si è sviluppata e consolidata, costituisce elemento di massima garanzia per la maggiore efficacia della copertura dei posti vacanti.

Le posizioni, nell'ambito della valorizzazione delle professionalità interne, sulle quali l'Amministrazione ha deciso, con la succitata Deliberazione, di attivare le procedure selettive riservate al personale di ruolo per la progressione tra le aree, sono le seguenti:

- n. 1 istruttore tecnico di cat. C - Sezione Lavori Pubblici - Servizio gestione operativa - dal 01/07/2022 - progressione verticale
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo di cat. D - Sezione Appalti e Gare - dal 15/07/2022 - progressione verticale

In questa sede si prevede di attivare un'ulteriore procedura come di seguito riportato:

- n. 1 istruttore direttivo contabile di cat. D - Sezione Ragioneria - dal 01/07/2022 - progressione verticale

Il quadro normativo proposto dal D. Lgs. 25/05/2017, n.75 "*Modifiche ed integrazioni al Decreto Legislativo 30/03/2001, n. 165, ai sensi degli artt. 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c) e d) ed e) e 17. comma 1, a), c), e) f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z), della Legge 7/08/2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*", così come modificato ed integrato dall'articolo 1 ter, del D. L. 30/12/2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28/02/2020, n. 8, prevede, all'articolo 22, comma 15, che per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possano attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Nello specifico viene previsto che il numero di posti per tali procedure selettive riservate non possa superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. Tali procedure selettive devono prevedere prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165.

In sintesi, la particolare procedura prevista dal D. Lgs. n. 75/2017 introduce e disciplina una nuova tipologia di progressione verticale del tutto particolare che si caratterizza principalmente per:

1) la rispondenza ad una facoltà, non certo ad un obbligo, delle amministrazioni di attivare tali particolari progressioni verticali;

2) la limitazione temporale derogatoria al solo triennio 2020-2022;

3) il consumo di capacità assunzionale derivante dalle progressioni verticali in parola, con la conseguenza che, laddove si eserciti la facoltà consentita dalla norma, occorre essere consapevoli che l'assunzione del dipendente interno si configura come una nuova assunzione e come tale oggetto di nuova stipula contrattuale, e ciò erode la capacità assunzionale di quel particolare anno.

L'orientamento giurisprudenziale in materia, in riferimento alla Corte dei Conti Campania n. 140/2018/PAR, Corte dei Conti Puglia n. 42/PAR/2018, Corte dei Conti Campania n. 103/2019, ed alla Corte dei Conti Basilicata n. 38/2020/PAR, configura una convergenza su questi aspetti:

- la percentuale deve riguardare il numero dei posti previsti per i concorsi di pari categoria e non il numero dei posti previsti per i concorsi di qualsiasi categoria;
- nonostante l'evoluzione normativa abbia ormai ridotto il nuovo concetto di dotazione organica ad un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, il numero dei posti da ripartire va inteso per capita e non per valore finanziario;
- per quanto riguarda il tetto del 30%, lo stesso va considerato come massimo e invalicabile e, quindi, non suscettibile di arrotondamenti. La base di calcolo da prendere in considerazione per definire tale percentuale è quella delle assunzioni programmate, categoria per categoria o area per area, nel triennio 2020-2022 nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

In applicazione di quanto sopra esposto, si evidenzia che, alla data odierna, nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale sono state previste complessivamente, in riferimento al **triennio 2020/2022**, le seguenti assunzioni di personale di cat. D, di cat. C e di cat. B, da effettuarsi sulla base della normativa vigente utilizzando gli istituti dalla stessa previsti, per ciascun profilo professionale, al momento della definizione della relativa procedura selettiva;

CATEGORIA "D" - Totale complessivo n. **10** unità di personale inquadrato nella cat. D
- n. 2 istruttore direttivo contabile cat. D
- n. 3 istruttori direttivi amministrativi cat. D
- n. 1 istruttore direttivo ufficiale di PL cat. D
- n. 1 istruttore direttivo tecnico cat. D
- n. 2 istruttore direttivo tecnico ambientale cat. D
- n. 1 coordinatore psicopedagogico cat. D

CATEGORIA "C" - Totale complessivo n. **10** unità di personale inquadrato nella cat. C
- n. 3 istruttori tecnici cat. C
- n. 4 istruttori amministrativi cat. C
- n. 1 istruttori contabili cat. C
- n. 2 agenti di Polizia Locale cat. C

CATEGORIA "B" - Totale complessivo n. **4** unità di personale inquadrato nella cat. B
- n. 1 messo comunale cat. B
- n. 1 operatore impianti sportivi cat. B
- n. 1 operatore tecnico magazziniere cat. B
- n. 1 operaio specializzato cat. B

Applicando quindi la percentuale del 30% sul complessivo numero dei posti previsti ed **attualmente da coprire** nel Piano dei fabbisogni, senza possibilità di arrotondamento e suddiviso per categoria, si ritiene possibile bandire:

- fino a n. 3 posti per la progressione in cat. D; relativamente alla cat. D, sono disponibili n. 10 posti, che moltiplicato per 30% da come risultato 3. Tali posti, a seguito della discrezionalità dell'Ente, possono essere coperti con l'istituto della progressione verticale da cat. C a cat. D.
- fino a n. 3 posti per la progressione in cat. C; relativamente alla cat. C, sono disponibili n. 10 posti, che moltiplicato per 30% da come risultato 3. Tali posti, a seguito della discrezionalità dell'Ente, possono essere coperti con l'istituto della progressione verticale da cat. B a cat. C.
- fino a n. 1 posti per la progressione in cat. B; relativamente alla cat. B, sono disponibili n. 4 posti, che moltiplicato per 30% da come risultato 1,2, arrotondato a 1. Tale posto, a seguito della discrezionalità dell'Ente, può essere coperto con l'istituto della progressione verticale da cat. A a cat. B.

Si evidenzia inoltre che, a seguito del D. L. n. 80/2021 (convertito in Legge n. 113/2021), non esiste più ad oggi la possibilità di riservare come progressione verticale, in sede di concorso, una percentuale di posti ai dipendenti interni dell'Ente, ai sensi dell'articolo 3 del citato D. L. che ha sostituito integralmente l'articolo 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, che ora dispone "*I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonchè sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti*

professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente".

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con il parere n. 66005 del 06/10/2021, pubblicato sul proprio sito istituzionale il 25/10/2021, ha fornito chiarimenti sulla corretta applicazione della disciplina delle progressioni verticali di cui all'articolo 52, comma 1-*bis*, del D. Lgs. n. 165/2001, come di recente novellata dal D. L. n. 80/2021, convertito con Legge n. 113/2021. Il Dipartimento ha preliminarmente evidenziato che il legislatore, con tale nuova modifica ha inteso "*valorizzare le professionalità interne alla pubblica amministrazione, senza rinunciare al rigore che necessariamente deve connotare uno sviluppo di carriera".* La ratio delle nuove disposizioni è "*quella di ancorare il percorso di crescita per gli interni all'amministrazione ad una serie di parametri rappresentativi del possesso di un livello professionale la cui adeguatezza, in assenza del meccanismo concorsuale, viene assicurata attraverso l'individuazione di una serie di requisiti, anche superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, che rendono attivabile il percorso di sviluppo professionale delineato dalla norma".*

Quindi, attualmente, ci sono due possibilità per l'applicazione dell'istituto delle progressioni verticali:

- per il triennio 2020/2022, un concorso riservato agli interni come sopra descritto, ai sensi dell'articolo 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017;
- la procedura semplificata comparativa prevista dal riscritto articolo 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001.

Rimane facoltà dell'Amministrazione procedere con l'utilizzo dell'istituto delle progressioni tra categorie, evidenziando che con tale operazione si porta a compimento la possibilità per il personale di uno sviluppo di carriera in verticale che è stato impossibile attuare negli ultimi anni; tale sviluppo è auspicabile in quanto permette una valorizzazione delle professionalità interne, molto spesso formate a carico dell'Ente, e che all'interno di questo hanno dimostrato un'alta professionalità operativa, essendo state partecipi della crescita aziendale degli ultimi tempi. Con questa operazione, tra l'altro, vengono realizzate le legittime aspettative dei dipendenti alla possibilità di un avanzamento di carriera, contribuendo a determinare un migliore clima lavorativo, al riconoscimento delle competenze maturate, nonché a rendere adeguata la struttura alle sempre maggiori e più complicate competenza da assolvere.

AFFIDAMENTO MANSIONI SUPERIORI

Il precedente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ha proposto il ricorso all'istituto dell'affidamento delle mansioni superiori per rispondere ad esigenze di mantenimento degli standard gestionali, con particolare riferimento alle figure educative. Nello specifico, si evidenzia l'affidamento dell'istituto de quo ai fini della sostituzione temporanea di una figura di istruttore direttivo psicopedagogico di cat. D della Sezione Istruzione che ha presentato le proprie dimissioni a far data dal 31/08/2021. Con nota prot. n. 60191 del 26/08/2021, il dirigente responsabile del Settore Politiche Sociali e per la Famiglia, Politiche per la Casa, Politiche del Lavoro, Volontariato, Pari Opportunità, Sussidiarietà ed Associazionismo, Istruzione ed Università, Sport e Politiche Giovanili, ha quindi conferito mansioni superiori, ai sensi dell'articolo 52 del D. Lgs. n. 165/2021 e del comma 2, lettera b), dell'articolo 8 del CCNL 14/09/2000, come istruttore direttivo psicopedagogico di cat. D a tempo pieno alla dipendente matricola n. 11061, di qualifica educatrice asilo nido cat. C - posizione economica C1 - part-time 50%.

Tale conferimento, con decorrenza dal 01/09/2021 al 28/02/2022, comporta una spesa di:

- €. 812,15 per l'anno 2021 e di €. 406,07 per l'anno 2022 relativamente alla differenza tra il trattamento economico iniziale del profilo rivestito C1 e quello

iniziale corrispondente al profilo D1 cui sono correlate le mansioni affidate, come previsto dalla Determinazione dirigenziale n. 2240 del 31/08/2021;

- €. 4.865,28 per l'anno 2021 e di €. 2.438,06 per l'anno 2022 relativamente all'incremento orario da part-time a full-time, come previsto dalla Determinazione dirigenziale n. 2408 del 20/09/2021.

A seguito della nota prot. n. 4441 del 20/01/2022, il dirigente responsabile del Settore Politiche Sociali e per la Famiglia, Politiche per la Casa, Politiche del Lavoro, Volontariato, Pari Opportunità, Sussidiarietà ed Associazionismo, Istruzione ed Università, Sport e Politiche Giovanili, ha proposto la proroga del conferimento delle mansioni superiori a tempo pieno, sempre al fine della sostituzione temporanea di una figura di istruttore direttivo psicopedagogico di cat. D della Sezione Istruzione che ha presentato le proprie dimissioni a far data dal 31/08/2021 e la cui sostituzione con una figura a tempo indeterminato viene posticipata alla data del 01/07/2022. Tale proroga, con decorrenza dal 01/03/2022 al 30/06/2022, come previsto dalla Determinazione dirigenziale n. 554 del 23/02/2022, comporta una spesa complessiva di €. 6.723,04.

PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - IL PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) prevede il coinvolgimento diretto dei Comuni nella messa in opera di progetti per almeno 30 miliardi di Euro entro il 2026, che potrebbero arrivare fino a 50 miliardi di Euro circa a seconda del volume di progetti di titolarità delle Amministrazioni Centrali che coinvolgeranno gli Enti Territoriali nella fase di attuazione.

Questo flusso di risorse potrebbe colmare, almeno in parte, il fabbisogno di investimenti comunali rimasto in parte insoddisfatto negli ultimi anni, tenendo conto che la spesa in conto capitale dei Comuni si è ridotta in media del 3% all'anno negli ultimi 15 anni. Tuttavia, se il tema quantitativo è rilevante, lo è ancor di più quello qualitativo, ovvero "dove" e "come" verranno impiegati questi fondi. Da un lato, infatti, le analisi condotte mostrano che il fabbisogno non soddisfatto di investimenti non è omogeneo su tutto il territorio nazionale. Dall'altro, il volume di risorse in arrivo, particolarmente significativo se paragonato all'ammontare tradizionalmente gestito dai Comuni, richiede una modalità efficiente di utilizzo. Il pieno impiego infatti richiederebbe un aumento della capacità annua di investimento dei Comuni di almeno il 60%. Le Amministrazioni rischiano quindi di non essere preparate a questo evento, a causa di una carenza - sia quantitativa, sia qualitativa - di personale. Dunque, è necessario potenziare ed affiancare le strutture coinvolte nelle fasi di progettazione ed affidamento dei lavori.

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale propone il ricorso alle forme assunzionali previste dal D. L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".

RICORSO A FORME FLESSIBILI DI ASSUNZIONE

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale propone il ricorso a **forme flessibili** di assunzione per rispondere ad esigenze di mantenimento degli standard gestionali, con particolare riferimento alle figure educative.

A tal fine, è necessario dare conto del rispetto delle seguenti disposizioni di cui all'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010: *"Dall'anno 2014 va tenuto conto delle modifiche recate alla disciplina di cui al citato articolo 9, comma 28, per effetto del Decreto Legge n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014 e in particolare dall'articolo 3, comma 9, lettera b) (esclusione dal tetto dei costi finanziati dall'esterno, con finanziamenti comunitari, privati o anche, solo se previsto da specifiche disposizioni di legge che prevedano oltre al finanziamento anche espressamente la deroga ai limiti delle forme flessibili, Sezione di Controllo Corte dei Conti del Veneto n. 241/2018 - da enti pubblici) e dall'articolo 11, comma 4 bis (limitazioni non applicabili agli enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale previsti dall'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006), fermo restando il limite della spesa*

complessiva sostenuta nel 2009 (vedasi Corte dei Conti, Sezione Autonomie, Deliberazione n. 2/2015".

A questo proposito, con riferimento all'**anno 2020**, si richiamano le seguenti **assunzioni con forme flessibili**, disposte con le Deliberazioni della Giunta Comunale n. 49 del 19/03/2020, n. 146 del 31/07/2020 e n. 291 del 30/11/2020, esecutive, di approvazione del precedente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 che hanno effetto anche nel 2022:

- assunzione a tempo determinato di una educatrice di Asilo Nido di cat. C part time 50% - Sezione Istruzione - per il periodo dal 01/04/2020 al 30/06/2021, sulla base delle esigenze e motivazioni rappresentate nel progetto sperimentale formulato dalla competente Sezione Istruzione e mirato all'assunzione, in via sperimentale per due anni educativi, di un/a educatore/trice che garantisca la disponibilità presso la struttura dell'Asilo Nido "Buonarroti" di una figura multifunzionale. In realtà, a causa della sopravvenuta emergenza epidemiologica da COVID-19, con la conseguente sospensione dei servizi educativi, tale assunzione non è stata attivata nei tempi previsti ed è stata pertanto prevista la sua formalizzazione per un periodo di 12 mesi dal 01/09/2020 al 31/08/2021, prorogabili per ulteriori 10 mesi fino al **30/06/2022** al fine di dare attuazione alla sperimentazione richiesta per due anni educativi. Tale assunzione ha avuto seguito con Determinazione dirigenziale n. 2510 del 30/09/2021.

Con riferimento all'**anno 2021**, si richiamano le seguenti **assunzioni con forme flessibili**, disposte con le Deliberazioni della Giunta Comunale n. 49 del 19/03/2020, n. 146 del 31/07/2020 e n. 291 del 30/11/2020, esecutive, di approvazione del precedente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 che hanno effetto anche nel 2022:

- come richiesto dal competente servizio, tenuto conto degli urgenti adempimenti derivanti dalla concessione di finanziamento statale a valere sul c. d. "Bando Periferie", era stata disposta l'assunzione a tempo pieno e determinato mediante somministrazione di lavoro a tempo determinato di n. 1 istruttore direttivo tecnico di cat. D da assegnare alla Sezione Lavori Pubblici per un periodo di 12 mesi con decorrenza presumibile dal 01/03/2021, prorogabile per ulteriori 12 mesi sulla base di quanto consentito dal D. Lgs. n. 81/2015 che disciplina il contratto di lavoro a tempo determinato. In realtà, tenuto conto delle tempistiche necessarie per l'attivazione della procedura di gara per l'affidamento del servizio di somministrazione, la citata assunzione ha avuto decorrenza dal 23/09/2021 ed avrà scadenza il **31/12/2022**. In seguito alla presentazione di dimissioni con decorrenza dal 01/12/2021, l'agenzia titolare del servizio di somministrazione ha provveduto alla sostituzione del cessato a far data dal 13/12/2021.

Assunzioni con forme flessibili disposte con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 233 del 10/08/2021, esecutiva, di integrazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 (aggiornate con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 289 del 27/09/2021 ad oggetto "Autorizzazione assunzione straordinaria con forme flessibili per n. 2 istruttori contabili di cat. C a tempo pieno e n. 1 educatore/trice di cat. C part time 50%", esecutiva) che hanno effetto anche nel 2022:

- come richiesto dal competente servizio ed a seguito della Deliberazione di Giunta Comunale n. 289 del 27/09/2021, al fine di far fronte ad esigenze di sostituzione di una dipendente di profilo educatrice della Sezione Istruzione in congedo, è stata disposta con Determinazione dirigenziale n. 2513 del 30/09/2021 l'assunzione a tempo determinato di n. 1 educatrice di Asilo Nido di cat. C - part time 50%, con decorrenza dal 04/10/2021 fino al **30/06/2022** mediante l'utilizzo di propria graduatoria concorsuale
- come richiesto dal competente servizio ed a seguito della Deliberazione di Giunta Comunale n. 289 del 27/09/2021, al fine di far fronte ad esigenze di sostituzione di una dipendente di profilo educatrice di cat. C della Sezione Istruzione alla quale sono state affidate le mansioni superiori, ai sensi dell'articolo 52 del D. Lgs. n. 165/2021 e del comma 2, lettera b), dell'articolo 8 del CCNL 14/09/2000, come istruttore direttivo psicopedagogico di cat. D, con decorrenza 01/09/2021 e fino al 28/02/2022 (in sostituzione di dipendente coordinatrice di asilo nido che ha presentato le proprie dimissioni a far data dal 31/08/2021, con diritto

alla conservazione del posto fino al 28/02/2022), è stata disposta con Determinazione dirigenziale n. 2506 del 30/09/2021 l'assunzione a tempo determinato di n. 1 educatrice di Asilo Nido di cat. C - part time 50%, con decorrenza dal 04/10/2021 fino al **28/02/2022**, mediante l'utilizzo di propria graduatoria concorsuale. A seguito della richiesta di proroga del conferimento delle mansioni superiori dal 01/03/2022 al **30/06/2022**, come richiesto dal competente servizio con nota prot. 4441/2022, con Determinazione dirigenziale n. 553 del 23/02/2022 si è prorogata per il periodo 01/03/2022 - **30/06/2022** l'assunzione a tempo determinato di n. 1 educatrice di Asilo Nido di cat. C - part time 50% che aveva termine di scadenza al 28/02/2022

- come richiesto dal competente servizio ed a seguito della Deliberazione di Giunta Comunale n. 289 del 27/09/2021, al fine di far fronte ad esigenze straordinarie di sostituzione di dipendente della Sezione Ragioneria assente dal servizio, è stata disposta con Determinazione dirigenziale n. 2881 del 04/11/2021 l'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 1 istruttore contabile di cat. C con decorrenza dal 15/11/2021 fino al **31/12/2022** (fino al 30/04/2022 mediante l'utilizzo di somministrazione di lavoro temporaneo). In seguito al rientro in servizio della dipendente della Sezione Ragioneria, la copertura della posizione fino al 31/12/2022 non è più necessaria.

Assunzioni con forme flessibili disposte con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 313 del 14/10/2021, esecutiva, di integrazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 che hanno effetto anche nel 2022:

- come richiesto dal competente servizio, al fine di far fronte ad esigenze straordinarie dell'ufficio Economato / Assicurazione e Sinistri collegate anche alla parziale sostituzione di un dipendente della citata Sezione assente dal servizio, è stata disposta con Determinazione dirigenziale n. 3510 del 16/12/2021 l'assunzione a tempo determinato di n. 1 istruttore amministrativo di cat. C - part time 83,33% - con decorrenza dal 01/01/2022 fino al **29/09/2023** mediante l'utilizzo di propria graduatoria concorsuale per istruttore amministrativo di cat. C. L'assunzione a tempo determinato in parola è cessata a far data dal 30/04/2022 a seguito di assunzione a tempo indeterminato dal 01/05/2022

Altre assunzioni con forme flessibili relative all'anno 2021 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 che hanno effetto anche nel 2022:

- come richiesto dal competente servizio, al fine di far fronte a sostituzioni brevi in ambito educativo, è stato disposto l'affidamento del servizio di somministrazione di lavoro temporaneo per educatori/trici di Asilo Nido di cat. C dal 15/10/2021 fino al **30/06/2022**
- come richiesto dal competente servizio, al fine di far fronte ad esigenze straordinarie di sostituzione di dipendente della Sezione Risorse Umane assente dal servizio con diritto di conservazione del posto, è stata disposta con Determinazione dirigenziale n. 2881 del 04/11/2021 l'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 1 istruttore amministrativo di cat. C con decorrenza dal 17/11/2021 fino al 17/01/2022 mediante l'utilizzo di somministrazione di lavoro temporaneo, prorogata fino al **30/04/2022** e poi ulteriormente prorogata fino al **31/07/2022** con Determinazione Dirigenziale n. 1335 del 28/04/2022
- come richiesto dal competente servizio, al fine di far fronte ad esigenze straordinarie della Sezione Ragioneria, è stata disposta con Determinazione dirigenziale n. 2881 del 04/11/2021 l'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 1 istruttore amministrativo di cat. C con decorrenza dal 17/11/2021 fino al 17/01/2022 mediante l'utilizzo di somministrazione di lavoro temporaneo, prorogata fino al **30/04/2022** e poi ulteriormente prorogata fino al **31/07/2022** con Determinazione Dirigenziale n. 1335 del 28/04/2022.

Assunzioni con forme flessibili - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 - Assunzioni disposte in questa sede a valere sull'anno 2022

- A seguito del collocamento a riposo con diritto alla pensione di una educatrice a tempo indeterminato a far data dal 31/12/2021 (già sopra riportato) è stata disposta la trasformazione a tempo pieno ed indeterminato ai sensi dell'articolo 3, comma 101, della Legge n. 244/2007, del rapporto di lavoro di una educatrice già part-time al 50% con decorrenza 10/01/2022, la quale risulta assente per maternità. A seguito della suddetta

maternità, si è provveduto a sostituire la dipendente assente con una ulteriore educatrice a tempo determinato in regime di part-time al 50% fino al **30/06/2022**

- come richiesto dal competente servizio, al fine di far fronte ai servizi di informazione nell'ambito della Sezione Europrogettazione (monitoraggio quotidiano dell'informazione europea) e con un ruolo di progettazione in ambito PNRR, è stata prevista con Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 11/02/2022 l'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 1 istruttore direttivo tecnico di cat. D, con decorrenza presunta dal 01/07/2022 per un periodo di due anni mediante somministrazione di lavoro temporaneo di cui all'accordo quadro in via di definizione
- come richiesto dal competente servizio, al fine di far fronte ad esigenze straordinarie di gestione dei servizi di formazione da parte dell'Ufficio Risorse Umane, è stata prevista l'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 1 istruttore amministrativo di cat. C con decorrenza dal 01/08/2022 fino al 31/12/2023 mediante l'utilizzo di somministrazione di lavoro temporaneo di cui all'accordo quadro in via di definizione
- come richiesto dal competente servizio, al fine di far fronte alla sostituzione di un agente di Polizia Locale dimessosi a far data dal 31/03/2022, è stata disposta con Determinazione dirigenziale n. 1283 del 26/04/2022 l'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 1 agente di Polizia Locale di cat. C, con decorrenza dal 01/05/2022 per un periodo di cinque mesi mediante l'utilizzo di propria graduatoria concorsuale per agente di Polizia Locale di cat. C.

Assunzioni con forme flessibili - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 - Assunzioni disposte in questa sede a valere sull'anno 2023

Al momento non sono previste nuove assunzioni a tempo determinato con decorrenza iniziale dall'anno 2023.

In riferimento alle spese per assunzioni flessibili sopra riportate, **nel 2022** sono previsti:

- €. 23.000,00 per somministrazioni - sostituzioni brevi in ambito educativo
- €. 47.483,68 per la prosecuzione dell'assunzione a tempo pieno e determinato mediante somministrazione di un istruttore direttivo tecnico di cat. D presso la Sezione Lavori Pubblici fino al 31/12/2022
- €. 7.534,35 per la prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato di n. 1 educatrice di Asilo Nido di cat. C part time 50% dal 01/01/2022 al 30/06/2022
- €. 7.534,35 per la prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato di n. 1 educatrice di Asilo Nido di cat. C part time 50% dal 01/01/2022 al 30/06/2022
- €. 7.534,35 per la prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato di n. 1 educatrice di Asilo Nido di cat. C part time 50% dal 01/01/2022 al 30/06/2022
- €. 26.245,91 per una nuova assunzione a tempo determinato di n. 1 istruttore amministrativo di cat. C part time 83,33% dal 01/01/2022 al 31/12/2022 (contratto fino al 29/09/2023) presso la Sezione Economato / Assicurazione e sinistri
- €. 15.718,18 per la prosecuzione dell'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 1 istruttore contabile di cat. C mediante somministrazione di lavoro per il periodo dal 01/01/2022 al 30/04/2022 presso la Sezione Ragioneria
- €. 12.426,77 per ulteriore proroga dell'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 1 istruttore contabile di cat. C mediante somministrazione di lavoro fino al 31/07/2022 presso la Sezione Ragioneria
- €. 8.188,06 per la prosecuzione dell'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 1 istruttore amministrativo di cat. C per il periodo dal 01/01/2022 al 04/04/2022 presso la Sezione Risorse umane
- €. 12.426,77 per ulteriore proroga dell'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 1 istruttore amministrativo di cat. C mediante somministrazione di lavoro fino al 31/07/2022 presso la Sezione Risorse umane
- €. 2.087,21 per la prosecuzione dell'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 1 istruttore amministrativo di cat. C mediante somministrazione di lavoro per il periodo dal 01/01/2022 al 17/01/2022 presso la Sezione Risorse Umane

- €. 33.157,74 per una nuova assunzione a tempo determinato di n. 1 istruttore direttivo tecnico di cat. D presso la Sezione Europrogettazione dal 01/01/2022 al 31/12/2022
- €. 14.400,52 per una nuova assunzione a tempo determinato di n. 1 agente di polizia locale di cat. C presso la Sezione Polizia Locale dal 01/05/2022 al 30/09/2022.

Nel 2023 sono previsti:
- €. 33.157,74 per la prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato di n. 1 istruttore direttivo tecnico di cat. D presso la Sezione Europrogettazione dal 01/01/2023 fino al 31/12/2023.

Tutte le nuove assunzioni con forme flessibili sopra elencate (aggiunte ai costi di quelle già in essere derivanti dai precedenti piani assunzionali) rientrano nel limite di legge stabilito per tale tipologia, dato atto che l'importo sostenuto nel 2009, come risulta dai documenti e certificazioni inviate a SIQUEL sui rendiconti di bilancio e nelle varie certificazioni allegate ai bilanci preventivi e consuntivi, ammonta ad **€. 1.442.522,46**.

Data la capienza del limite della spesa anno 2009, con le predette forme flessibili non si supera pertanto né per l'anno 2021, né per gli anni 2022 e 2023, il citato limite previsto dall'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010.

Per completezza, si riportano infine le seguenti **assegnazioni temporanee ex articolo 42 bis del D. Lgs. n. 151/2001** (Testo Unico delle Leggi sulla Maternità e Paternità) in entrata:
- n. 1 educatrice di Asilo Nido di cat. C proveniente dal Comune di Milano per il periodo di tre anni dal 01/09/2019 di cui alla Determinazione dirigenziale n. 1840 del 26/08/2019 (€. 10.796,10 di spesa per l'anno 2019; €. 29.767,49 di spesa sia per l'anno 2020 che per l'anno 2021; €. 19.871,39 di spesa per l'anno 2022 fino al 31/08/2022)
- n. 1 agente di Polizia Locale di cat. C proveniente dal Comune di Padova per il periodo di un anno dal 07/01/2020 di cui alla Determinazione dirigenziale n. 2770 del 06/12/2019 (€. 31.398,54 di spesa per l'anno 2020 ed €. 540,01 di spesa per l'anno 2021 fino al 06/01/2021). L'assegnazione è stata prolungata per il periodo di un anno dal 07/01/2021 in riferimento alla Determinazione dirigenziale n. 2375 del 11/11/2020 (€. 29.548,89 di spesa per l'anno 2021 ed €. 552,73 di spesa per l'anno 2022 fino al 06/01/2022) e successivamente ulteriormente prolungata per il terzo ed ultimo anno a seguito di richiesta prot. n. 59331 del 23/08/2021 - per un importo di €. 33.219,70 di spesa per il 2022 e di €. 552,73 di spesa per l'anno 2023.

Si riportano infine gli utilizzi dell'istituto del **comando** ex articolo 30, comma 2 sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 per:
- n. 1 assistente sociale di cat. D - comando in entrata proveniente dal Comune di Padova per esigenze di progettualità nell'ambito sociale - per il periodo dal 06/09/2021 al 31/01/2022 di cui alla Determinazione dirigenziale n. 2207 del 25/08/2021 (€. 11.017,98 di spesa per l'anno 2021; €. 2.775,96 di spesa per l'anno 2022)
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo di cat. D - comando condiviso parziale in entrata proveniente dal Comune di Stanghella per esigenze di coordinamento e progettualità presso la sezione Urbanistica - per il periodo dal 16/11/2021 al 31/12/2021 di cui alla Determinazione dirigenziale n. 3506 del 16/12/2021 (€. 1.746,68 di spesa). Il comando è stato successivamente prorogato dal 01/01/2022 al 28/02/2022 con Determinazione dirigenziale n. 294 del 03/02/2022 (€. 2.116,06 di spesa).

Si precisa che detti istituti non sono riconducibili a nuove assunzioni, in quanto la titolarità del rapporto di lavoro resta in capo al Comune di provenienza e pertanto non è riconducibile ai citati limiti previsti per le assunzioni flessibili, tenuto conto anche che, per espressa previsione del comma 2 dell'articolo 42 bis del D. Lgs. n. 151/01, il posto lasciato temporaneamente vacante presso gli enti di provenienza non è disponibile per nuove assunzioni. Le stesse non sono nemmeno

riconducibile alla capacità assunzionale a tempo indeterminato, ma la relativa spesa è comunque spesa di personale ai fini di altri limiti, impedimenti e tetti previsti dalla presente Deliberazione.

RELAZIONE DEL SETTORE FINANZIARIO, CERTIFICAZIONI E VERIFICA DEL RISPETTO DELLA NORMATIVA

Con riguardo all'avvenuta verifica circa i limiti ed i divieti in tema di spesa di personale e di assunzioni, connessi a documenti e certificazioni di bilancio, si richiama la relazione del Settore Finanziario prot. n. 36646 del 24/05/2022 che ha accertato i limiti ed i divieti in tema di spesa di personale e di assunzioni connessi a documenti e certificazioni di bilancio con riferimento alla presente Deliberazione della Giunta Comunale di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024.

La suddetta nota attesta il rispetto, desunto dai documenti di bilancio (atti di variazione, assestamento, riequilibrio, rendiconto, bilancio consolidato, etc.) e dalle certificazioni del Collegio dei Revisori dei Conti, delle seguenti condizioni previste dalla vigente normativa che possono comportare divieti o limitazioni alle assunzioni, tenuto conto delle novità in tema di rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e certificazioni introdotte dalla Legge n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019) e dei relativi effetti sanzionatori sulle assunzioni (vedasi la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 3 del 14/02/2019):

- rispetto dei saldi di finanza pubblica;
- rispetto dei tempi per l'invio delle certificazioni inerenti i saldi di finanza pubblica / pareggio di bilancio;
- rispetto dei tempi per l'approvazione dei documenti di bilancio (preventivo, consuntivo, consolidato) e per il loro invio alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- comunicazioni a BDAP-MOP dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 1, comma 508, della Legge n. 232/2016;
- assenza stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- rispetto degli adempimenti in materia di richieste di certificazione crediti ex articolo 9, comma 3 bis, del D. L. n. 185/2008.

Si richiamano inoltre i seguenti adempimenti e disposizioni normative che condizionano le possibilità di assunzione e che sono state rispettati:

- per il 2022, a seguito di richiesta inviata con nota del 10/01/2022, sono state effettuate da ciascun dirigente ed acquisite agli atti dell'Ufficio Risorse Umane le verifiche annuali di assenza di situazioni di eccedenza o soprannumerarietà, dovute a ragioni funzionali o finanziarie, ai sensi dell'articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001 (articolo 2, comma 3, del D. L. n. 101/2013, convertito nella Legge n. 125/2013, che richiama l'articolo 2, comma 14 e comma 11, lettera a), del D. L. n. 95/2012, convertito nella Legge n. 135/2012), che erano state acquisite anche in occasione dell'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023, così come a suo tempo acquisite per i precedenti piani occupazionali;
- con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 27/01/2022, esecutiva, è stato approvato l'aggiornamento per l'anno 2022 del Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 e del relativo cronoprogramma, originariamente approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 123 del 12/09/2019, esecutiva;
- quanto al PEG anno 2022, tenuto conto dell'articolo 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000, secondo il quale il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs. n. 150/2009 è unificato organicamente con il PEG e che quest'ultimo documento va approvato entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione (articolo 169, comma 1, del TUEL), va precisato che l'Ente ha approvato il bilancio previsionale con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 96 del 28/12/2021, avente ad oggetto "Approvazione documento unico di programmazione (DUP) 2022/2024, relativa nota di aggiornamento al DUP 2022/2024, bilancio di previsione esercizio 2022/2024 e relativi allegati"; gli obiettivi del

Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 e Piano Dettagliato degli Obiettivi 2022 sono stati approvati Deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 15/03/2022, esecutiva;

Negli **Allegati B), B1) e B2)** alla presente Deliberazione, parti integranti e sostanziali della stessa, si rappresentano pertanto - come detto - i costi derivanti dall'approvazione della presente integrazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, con riguardo alla compatibilità rispetto ai nuovi parametri assunzionali contenuti nel più volte citato D. M 17/03/2020 con effetto dal 20/04/2020. Detti costi rientrano altresì nei tetti di spesa di personale di cui all'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, tetti che rappresentano l'indicatore di spesa potenziale massima, cioè la dotazione organica espressa in termini finanziari, ai sensi del D. M. 08/05/2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018, contenente le linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale adottate ai sensi dell'articolo 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001. Si dà atto che la dotazione organica è costituita (ai sensi dell'articolo 6 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi) dal numero dei dipendenti in servizio e dalla programmazione dei fabbisogni assunzionali nella prospettiva triennale della programmazione degli stessi.

In base alla sopra richiamata direttiva, per gli Enti Locali la nozione di dotazione organica, espressa sulla base dei fabbisogni programmati e deliberati, è rappresentata, in termini finanziari, dalla dotazione potenziale massima (corrispondente alla spesa per personale in servizio sommata alla spesa per le assunzioni consentite dalla normativa vigente) che a sua volta coincide con il limite consentito dalla legge (media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della predetta Legge n. 296/2006, certificata dall'Organo di Revisione).

Gli **Allegati D)** e **D1)** alla presente Deliberazione, parti integranti e sostanziali della stessa, sono per l'appunto dimostrativi del rispetto di tale limite di spesa di personale con riferimento alla programmazione 2022-2024, in quanto la spesa per gli esercizi 2022, 2023 e 2024 è inferiore alla media triennale 2011-2013.

Come è stato chiarito anche dalla Corte dei Conti - Sezione della Lombardia con il parere n. 164/2020 del 09/12/2020, la nuova disciplina che regola le facoltà assunzionali dei Comuni (c. d. vincolo assunzionale) introdotta dall'articolo 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e le norme che individuano i limiti massimi alla spesa di tutto il personale (c. d. vincolo di spesa) ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, riguardano due aspetti differenti della gestione del personale e quindi coesistono, non potendosi configurare alcuna abrogazione implicita della vecchia disciplina ad opera della nuova.

Nell'**Allegato C)** alla presente Deliberazione, parte integrante e sostanziale della stessa, si rappresenta in ottica previsionale il rapporto percentuale dell'articolo 2 del D. M. 17/03/2020 relativamente alle annualità 2022, 2023 e 2024, confermando la fattispecie di ente virtuoso.

Si dà atto che è stata inoltre acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, **Allegato E)**, parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo, ai sensi dell'articolo 3, comma 10 bis del D. L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014 ed ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, che rinvia ai documenti del bilancio di previsione 2022-2024, approvato con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 96 del 28/12/2022, esecutiva, ai fini della ricognizione dei limiti di contenimento della spesa di personale ai sensi del sopra richiamato articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, ed assevera la sostenibilità finanziaria prospettica della presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale (Sentenza n. 7/2022/DELC della Corte dei Conti Sezioni Riunite).

Non rientrano in questi limiti, che corrispondono ora anche al concetto di dotazione organica potenziale massima in base alla direttiva contenuta nel D. M. 08/05/2018, le spese per i rinnovi contrattuali ai sensi del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, le somme rimborsate da privati e dall'Unione Europea, le spese per le categorie protette nei limiti delle percentuali d'obbligo, i compensi di progettazione, gli incentivi per funzioni tecniche ex articolo 113 del D. Lgs. n. 50/2016 per attività svolte dal 01/01/2018, nonché le spese per attività elettorale (lavoro straordinario elettorale rimborsato all'Ente).

Si dà infine atto che la suddetta certificazione riscontra altresì il rispetto dei nuovi parametri stabiliti dal D. M. del 17/03/2020, collocando il Comune di Rovigo al di sotto del valore soglia

fissato quale indice di virtuosità e al di sotto della spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato previste dal 20/04/2020 ed attuabili sulla base di quanto previsto dal medesimo decreto.

Tutto quanto sopra premesso

Visti l'articolo 48 del D. Lgs. n. 267/2000 (c. d. TUEL) e l'articolo 26 del vigente Statuto Comunale, riguardanti le competenze della Giunta Comunale;

Vista la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 96 del 28/12/2021, avente ad oggetto "Approvazione documento unico di programmazione (DUP) 2022/2024, relativa nota di aggiornamento al DUP 2022/2024, bilancio di previsione esercizio 2022/2024 e relativi allegati";

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 15/03/2022, avente ad oggetto "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 e Piano degli Obiettivi 2022";

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 148 del 27/04/2022, esecutiva, di approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO);

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 25/01/2022 ad oggetto "Precisazione in merito a dicitura relativa alla modalità di assunzione in riferimento ai piano dei fabbisogni di personale integrato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 233 del 10/08/2021 e n. 313 del 14/10/2021";

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 11/02/2022 ad oggetto "Autorizzazione assunzione straordinaria con forme flessibili per n. 1 istruttore direttivo tecnico cat. D a tempo pieno e determinato e riqualificazione profilo dirigenziale relativo alla nuovo macrostruttura";

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 149 del 27/04/2022 ad oggetto "Autorizzazione straordinaria per proroga somministrazione lavoro temporaneo presso l'Ufficio Presenze/Stipendi e presso l'Ufficio Ragioneria/Tributi per tre mesi nelle more dell'aggiudicazione del servizio di somministrazione lavoro temporaneo per due anni ad agenzia interinale tramite accordo quadro";

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 171 del 17/05/2022 ad oggetto "Autorizzazione straordinaria ed eccezionale per somministrazione lavoro temporaneo presso l'asilo nido "Buonarroti" per far fronte ad assenze di personale di ruolo per maternità";

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 11/03/2022 ad oggetto "Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024";

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 01/04/2022 ad oggetto "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 - Delibera straordinaria di aggiornamento urgente";

Visto il D. Lgs. n. 165/2001;

Visto il D. M. del 17/03/2020;

Visto il Regolamento di Contabilità armonizzata, approvato con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 27/01/2017, esecutiva;

Preso atto che, ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000, sulla presente proposta di deliberazione sono stati espressi i seguenti pareri:

a) del Responsabile del Servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica: *favorevole*;

b) del Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile: *favorevole*;

Previa votazione unanime favorevole espressa in forma palese,

DELIBERA

1. che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto e si intendono qui integralmente richiamate e riportate;
2. di approvare la presente integrazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024;

3. di disporre che il predetto Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale vada ad integrare il DUP 2022-2024, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 96 del 28/12/2021, dichiarata immediatamente eseguibile;
4. di disporre che la presente integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è parte integrante del PIAO, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 148 del 27/04/2022, esecutiva;
5. di dare atto che, come risulta dal prospetto **Allegato A)** alla presente Deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale, il Comune di Rovigo rientra nei parametri di virtuosità stabiliti dal D. M. del 17/03/2020 ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del D. L. n. 34 del 30/04/2019 (c. d. "decreto crescita"), convertito con modificazioni in Legge n. 58 del 28/06/2019;
6. di approvare gli **Allegati B), B1)** e **B2)** alla presente Deliberazione, parti integranti e sostanziali della stessa, nei quali si rappresentano i costi derivanti dall'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, con riguardo alle assunzioni a tempo indeterminato ivi previste, anche derivanti dai precedenti piani triennali dei fabbisogni, dando atto che detti costi sono contenuti nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle capacità assunzionali previste a legislazione vigente e rientrano pertanto nei tetti di spesa di personale di cui all'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, tetti che rappresentano l'indicatore di spesa potenziale massima, cioè la dotazione organica espressa in termini finanziari, ai sensi del D. M. 08/05/2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;
7. di approvare l'**Allegato C)** alla presente Deliberazione, parte integrante e sostanziale della stessa, nel quale si rappresenta in ottica previsionale il rapporto percentuale dell'articolo 2 del D. M. 17/03/2020 relativamente alle annualità 2023 e 2024, confermando la fattispecie di ente virtuoso;
8. di confermare pertanto, sulla base del calcolo della capacità assunzionale prevista dal D. M. del 17/03/2020, il rispetto delle nuove disposizioni in tema di assunzioni di personale a tempo indeterminato introdotte con effetto dal 20/04/2020;
9. di approvare gli **Allegati D)** e **D1)** alla presente Deliberazione, quali sue parti integranti e sostanziali, dimostrativi del rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, con riferimento alla programmazione 2022-2024, dando atto che, come già detto al precedente punto 5), detti limiti rappresentano per gli Enti Locali la spesa potenziale massima che coincide con la nozione di dotazione organica espressa in termini finanziari;
10. di allegare al presente atto, quale sua parte integrante e sostanziale, il verbale del Collegio dei Revisori **Allegato E),** contenente le certificazioni ai sensi dell'articolo 3, comma 10 bis del D. L. n. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, in tema di rispetto delle prescrizioni e adempimenti in materia di assunzioni e di spesa di personale, nonché del principio di riduzione complessiva della spesa di personale, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, oltre al riscontro in merito alla compatibilità delle assunzioni previste rispetto ai nuovi parametri di capacità assunzionale stabiliti dal D. M. del 17/03/2020;
11. di precisare che la programmazione sia annuale che triennale potrà essere rivista sulla base di nuove e diverse esigenze organizzative, in relazione alla eventuale modifica delle norme in materia di facoltà occupazionali, all'introduzione di nuovi e diversi limiti alla spesa di personale e previa puntuale verifica delle effettive disponibilità e coperture di bilancio;
12. di provvedere alla pubblicazione dei dati previsti dalla legge e dal programma triennale della trasparenza;
13. di trasmettere la presente Deliberazione all'Ufficio Programmazione e Controllo affinché provveda alla pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente del Piao completo ed aggiornato con le presenti modifiche;
14. di dare atto che la pubblicazione del presente atto all'albo online del Comune avviene nel rispetto della riservatezza dei dati personali, secondo la normativa vigente in materia di

protezione dei dati personali. Ai fini della pubblicità legale, l'atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari, eccedenti o non pertinenti, ovvero il riferimento a categorie particolari di dati personali;

15. di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione unanime e palese, **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, considerata l'urgente necessità di avviare con immediatezza le procedure assunzionali ivi previste.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE	IL SINDACO
Alessandro Ballarin	Edoardo Gaffeo
Documento sottoscritto con firma digitale	*Documento sottoscritto con firma digitale*