COMUNE DI ROVIGO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 39 DEL 06/02/2024

OGGETTO:	**PIAO, SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026**

L'anno **duemilaventiquattro**, il giorno **sei** del mese di **Febbraio** alle ore **18:10** , 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 risultano presenti i signori:

	Pres.	Ass.
GAFFEO EDOARDO	X	
TOVO ROBERTO		X
FAVARETTO GIUSEPPE	X	
ZAMBELLO MIRELLA		X
CATTOZZO LUISA	X	
MERLO DINA	X	
MILAN MATTIA	X	
BAGATIN BENEDETTA	X	
BUSINARO GIORGIA		X
TOTALE	6	3

Assiste alla seduta il SEGRETARIO GENERALE, Dott. 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

Premesso che:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 04/03/2021 esecutiva, è stato approvato l'assetto della macrostruttura dell'Ente, come già previsto nella Deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 29/07/2019;
- con Decreto Sindacale n. 43 del 11/11/2022 al dirigente dott. Marco Plechero è stato conferito l'incarico dirigenziale per il Settore "Programmazione Strategica ed Europrogettazione, Sistemi Informativi, Risorse Umane, Privacy, Affari Generali, Elettorale, Archivio e Protocollo, Ufficio Acquisti e Gare";
- 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.

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

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. 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.

Si dà atto che il quadro normativo di riferimento è recentemente mutato, essendo intervenuto l'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 2024 è quindi necessario acquisire i dati relativi alla spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e quindi riferita all'anno 2022, nonché i dati relativi alle entrate correnti desumibili dagli ultimi tre rendiconti approvati e quindi per gli anni 2020, 2021 e 2022, da calcolarsi come media al netto dell'importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'anno 2022.

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 **21,72%** e, avendo una popolazione di n. 49.985 abitanti al 31/12/2022 - 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 **€. 2.696.939,45** (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 2022).

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 **21,72%** (e quindi inferiore al valore limite del 27%) che alla spesa incrementale per l'anno 2023 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 €. 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 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.

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 2024, 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	€. 11.084.880,92

	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	€. 476.185,89	2020	€. 11.561.066,81	€. 476.185,89
Incremento max su rendiconto	€. 1.218.639,72	2021	€. 11.979.541,46	€. 894.660,54
Incremento max su rendiconto	€. 1.536.834,22	2022	€. 11.979.541,46	€. 894.660,54
Incremento max su rendiconto	€. 1.748.963,89	2023	€. 11.979.541,46	€. 894.660,54
Incremento max su rendiconto	€. 1.855.028,72	2024	€. 11.979.541,46	€. 894.660,54

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" possibile, 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 2024-2026, si propone l'Allegato C) alla presente Deliberazione, a dimostrazione previsionale dell'andamento del rapporto percentuale dell'articolo 2 del D. M. 17/03/2020 relativamente alle annualità 2025 e 2026, 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.

Infine, è opportuno evidenziare che, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del D. M. 17/03/2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27/12/2006, n. 296.

LE STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Il nuovo articolo 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, riscritto dal D. L. n. 36 del 30/04/2022, evidenzia le novità afferenti la fonte normativa primaria: "...linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti". A parte il rinvio alla contrattazione collettiva, coerente con l'attuata revisione degli ordinamenti professionali, il nuovo testo intende entrare nel merito di quelli che i singoli enti dovrebbero ritenere come fabbisogni prioritari, vale a dire quelli che sarebbero necessari per tenere il passo con i ritmi della transizione all'utilizzo delle tecnologie informatiche nello svolgimento dei processi produttivi e comunicativi, per il passaggio alle nuove modalità di coesistenza dell'uomo con l'ambiente naturale e per cogliere le opportunità di partecipazione a progetti e finanziamenti provenienti dallo Stato e dall'Unione Europea.

Le modifiche dell'articolo 6-ter indirizzano ed accompagnano le pubbliche amministrazioni nel comprendere di quali risorse umane abbiano realmente bisogno e si propongono di far loro cogliere prontamente le priorità sulla cui base orientare il rinnovamento - oggettivamente necessario - del capitale umano, specie in un contesto in rapido cambiamento.

Le nuove linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica, individuano quindi 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 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 e 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.

Le linee guida evidenziano la necessità di comprendere e sviluppare (attraverso la gestione e lo sviluppo delle risorse esistenti ed il reclutamento di quelle necessarie) quali sono le capacità, le abilità e le attitudini necessarie nel presente e soprattutto nel futuro: un contesto che cambia sempre più velocemente richiede non tanto o non solo di reclutare persone che conoscono determinate materie, quanto soprattutto di ricercare persone che abbiano le capacità necessarie ad adeguarsi all'evoluzione dell'organizzazione, degli strumenti disponibili e del contesto esterno. Ciò che va ricercato e sviluppato sono le competenze, che comprendono non solo le conoscenze, ma anche:

1) le capacità tecniche;

2) le soft skills o “comportamento nel lavoro”;
3) le digital skills (sapere, saper fare, comportarsi nel digitale e attraverso il digitale).

Le competenze comprendono la capacità di apprendere sul campo, di autoformarsi, lo spirito di iniziativa nel rispondere ai cambiamenti in modo positivo e creativo, la disponibilità a cambiare mansioni in modo flessibile.

Queste attitudini sono riconducibili ai seguenti ambiti:

- capacità di pensiero critico, di analisi e di soluzione di problemi;
- capacità di prendere decisioni e di ottenere risultati;
- capacità di gestire le informazioni con gli strumenti dell'informatica e della telematica;
- capacità di autogestione;
- capacità di collaborazione;
- capacità di apprendimento;
- capacità di comunicazione;
- intraprendenza.

Nelle procedure selettive occorrerà, di conseguenza, valutare anche aspetti che in passato venivano spesso trascurati, quali, ad esempio, la capacità di innovare le procedure amministrative, di lavorare in squadra oltre che di prendere decisioni in modo autonomo. Queste soft skills devono essere valorizzate nei concorsi pubblici, come previsto dalle norme sul reclutamento introdotte con i Decreti Legge n. 80/2021 e n. 36/2022.

Oltre che all’individuazione delle scelte qualitative e quantitative, il presente capitolo attiene quindi 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.

Le difficoltà attraversano 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 sopraesposte 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 di conseguenza 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.

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.

In quest'ottica, 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.

IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE A SEGUITO DEL CCNL 16/11/2022

Il nuovo CCNL 16/11/2022 disciplina l'attesa revisione del sistema di classificazione del personale, introducendo un nuovo modello che possa fornire agli Enti uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e, contestualmente, offrire ai dipendenti un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Sulla scia dell'esigenza di reperire personale qualificato in possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche e comportamentali, oltre che manageriali, per i profili che svolgono tali compiti, come previsto dal D. L. n. 36/2022 (Decreto PNRR 2, articolo 1 - definizione di nuovi profili professionali; articolo 3 - riforma procedure di reclutamento del personale), il nuovo sistema di classificazione del personale si pone l'obiettivo, altresì, di attualizzare le declaratorie delle aree professionali, adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane (articolo 11).

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro livelli omogenei di conoscenze, abilità e competenze professionali (articolo 12):

- Area degli Operatori, nella quale confluisce la categoria A;
- Area degli Operatori Esperti, nella quale confluisce la categoria B (posizione di accesso B1 e posizione di accesso B3);
- Area degli Istruttori, nella quale confluisce la categoria C;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, nella quale confluisce la categoria D (al personale inquadrato in tale area possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), che sostituiscono gli attuali incarichi di Posizione Organizzativa).

Nelle nuove declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 16/11/2022 sono descritte le caratteristiche indispensabili per l'inquadramento in ciascuna area, le specifiche professionali (conoscenze, capacità e comportamenti), i requisiti per l'accesso e alcuni esempi di profili professionali.

Come espressamente previsto dall'articolo 12, comma 6, del CCNL 16/11/2022, sulla base delle richiamate declaratorie di cui all'Allegato A del CCNL ed in base al proprio modello organizzativo, ciascun Ente identifica i profili professionali da collocare nelle corrispondenti aree. Ferma restando l'identificazione dei "profili professionali", che restano disciplinati dai CCNL, le Linee di indirizzo guidano gli Enti nella definizione dei fabbisogni professionali introducono un maggior livello di dettaglio, che non assume rilievo ai fini dell'inquadramento giuridico del personale, ma che permette, ove necessario, di specificare meglio i fabbisogni, consentendo procedure di reclutamento più mirate, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 3 del D. L. n. 36/2022 (riforma procedure di reclutamento del personale).

In tal senso, quindi, partendo dalle seguenti definizioni:

- **Profilo professionale**: insieme delle attività e caratteristiche che riempiono di contenuto la definizione di una figura professionale;
- **Profilo di ruolo**: descrizione delle finalità, responsabilità e competenze che caratterizzano un determinato ruolo;
- **Profilo di competenza**: insieme delle competenze necessarie per svolgere un determinato ruolo.

Nel Piao, in base alla mappatura dei processi caratterizzanti, oppure, più semplicemente, in base alle attività o processi operativi di ciascuna area/settore/servizio/ufficio, i profili professionali vengono ulteriormente dettagliati in profilo di ruolo e profilo di competenza. Come detto, il combinato disposto dell'articolo 13, comma 2, e dell'articolo 78, comma 3, del CCNL 16/11/2022, prevede che il personale in servizio alla data del 01/04/2023, venga inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data, secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) allegata al CCNL, con attribuzione, in fase di prima applicazione:

- degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione, come indicati nella Tabella G allegata al CCNL;
- del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'articolo 16 del CCNL 21/05/2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale".

LA SITUAZIONE ASSUNZIONALE - IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Nell'anno 2024, le assunzioni da effettuare sulla base della nuova metodologia introdotta dal D. M. del 17/03/2020 in riferimento ai precedenti piani occupazionali, sono le seguenti:

- n. 1 istruttore amministrativo/contabile - Area degli Istruttori - Sezione Politiche per la Casa - assunto dal 01/01/2024
- n. 1 istruttore agente di polizia locale - Sezione Polizia Locale - assunto dal 01/01/2024
- n. 1 funzionario amministrativo/contabile - Area dei Funzionari - Sezione Commercio - assunto dal 15/01/2024
- n. 1 funzionario assistente sociale - Area dei Funzionari - Sezione Politiche Sociali - assunto dal 22/01/2024
- n. 1 istruttore agente di polizia locale - Sezione Polizia Locale - assunto dal 05/02/2024
- n. 1 istruttore amministrativo/contabile - Area degli Istruttori - Sezione Lavori Pubblici - dal 15/03/2024. Originariamente previsto n. 1 operatore esperto assistente Servizio Gestione Operativa, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 508 del 12/12/2023 si è provveduto a modificare il profilo in istruttore amministrativo/contabile da assegnare alla Sezione Lavori Pubblici;
- n. 1 operatore museale - Area degli Operatori - Sezione Museo - dal 01/04/2024. A seguito dell'avvenuta presentazione della richiesta di collocamento a riposo con diritto alla pensione con decorrenza dal 28/02/2024, cesserà dal servizio un operatore museale a tempo pieno ed indeterminato assegnato alla Sezione Museo. Si prevede la sostituzione con decorrenza dal 01/04/2024 con una figura a tempo pieno ed indeterminato di pari profilo presso la Sezione Museo
- n. 1 funzionario assistente sociale - Area dei Funzionari - Sezione Politiche Sociali - dal 01/04/2024. A seguito dell'avvenuta presentazione di dimissioni con decorrenza dal 18/06/2023, è cessato dal servizio un funzionario assistente sociale a tempo pieno ed indeterminato assegnato alla Sezione Politiche Sociali. Si prevede la sostituzione con decorrenza dal 01/04/2024 con una figura a tempo pieno ed indeterminato di pari profilo presso la Sezione Politiche Sociali
- n. 1 funzionario tecnico - Area dei Funzionari - Sezione Urbanistica - dal 15/04/2024. Originariamente previsto n. 1 funzionario tecnico ambientale con Deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 29/03/2023, si è provveduto a modificare il profilo in funzionario tecnico con Deliberazione di Giunta Comunale n. 342 del 24/08/2023
- n. 1 istruttore agente di polizia locale - Sezione Polizia Locale - dal 01/05/2024. A seguito della cessazione per dimissioni con decorrenza dal 17/09/2023, è cessato dal servizio un istruttore agente di polizia locale a tempo pieno ed indeterminato assegnato alla Sezione Polizia Locale. Si prevede la sostituzione con decorrenza dal 01/05/2024 (a seguito del termine del periodo di conservazione del posto) con una figura a tempo pieno ed indeterminato di pari profilo presso la Sezione Polizia Locale
- n. 1 istruttore amministrativo/contabile - Area degli Istruttori - Sezione Teatro - dal 15/05/2024. A seguito della cessazione per dimissioni con decorrenza dal 15/11/2023, è cessato dal servizio un istruttore contabile a tempo pieno ed indeterminato assegnato alla Sezione Teatro. Si prevede la sostituzione con decorrenza dal 15/05/2024 (a seguito del termine del periodo di conservazione del posto) con una figura a tempo pieno ed indeterminato di profilo amministrativo/contabile presso la Sezione Teatro
- n. 1 funzionario coordinatore psicopedagogico - Area dei Funzionari - Sezione Istruzione - dal 01/08/2024
- n. 1 funzionario di vigilanza - Area dei Funzionari - Sezione Polizia Locale - dal 15/12/2024. A seguito della cessazione dell'assegnazione temporanea di un funzionario di vigilanza proveniente dal Comune di Padova per il periodo di un anno dal 15/12/2022, poi rinnovato di un ulteriore anno fino al 14/12/2024, si prevede la sostituzione con decorrenza dal 15/12/2024 con una figura a tempo pieno ed indeterminato di pari profilo presso la Sezione Polizia Locale

Le programmate assunzioni per l'anno 2024, come sopra riportato, previa verifica della procedura di mobilità obbligatoria ex articoli 34 e 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001, saranno attuate 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 2024, 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 amministrativo/contabile - Area degli Istruttori - Sezione Sezione Politiche Sociali - dal 01/04/2024. A seguito della progressione verticale con decorrenza dal 01/01/2024, è cessato dal servizio un operatore esperto a tempo pieno ed indeterminato assegnato alla Sezione Politiche Sociali. Si prevede la sostituzione con decorrenza dal 01/04/2024 con una figura a tempo pieno ed indeterminato di profilo riqualificato in istruttore amministrativo/contabile presso la Sezione Politiche Sociali
- n. 1 funzionario tecnico - Area dei Funzionari - Sezione Lavori Pubblici - Fabbricati - dal 01/05/2024 (**nuovo fabbisogno**)
- n. 1 funzionario tecnico - Area dei Funzionari - Sezione Lavori Pubblici - Fabbricati - dal 01/05/2024 (**nuovo fabbisogno**)
- n. 1 funzionario amministrativo/contabile - Area dei Funzionari - Sezione Lavori Pubblici - Fabbricati - dal 01/05/2024 (**nuovo fabbisogno**)
- n. 1 istruttore amministrativo/contabile - Area degli Istruttori - Sezione Gare/Appalti - dal 01/05/2024. A seguito di mobilità intersettoriale a far data dal 01/02/2024 di un funzionario amministrativo/contabile della Sezione Gare/Appalti alla Sezione Lavori Pubblici - Fabbricati, si prevede un nuovo fabbisogno di una figura a tempo pieno ed indeterminato di istruttore amministrativo/contabile presso la Sezione Gare/Appalti con decorrenza 01/05/2024 (**nuovo fabbisogno**)
- n. 1 istruttore amministrativo/contabile - Area degli Istruttori - Sezione Lavori Pubblici - dal 01/07/2024. A seguito della cessazione per dimissioni con decorrenza dal 31/12/2024, è cessato dal servizio un istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato assegnato alla Sezione Lavori Pubblici. Si prevede la sostituzione con decorrenza dal 01/07/2024 (a seguito del termine del periodo di conservazione del posto) con una figura a tempo pieno ed indeterminato di profilo amministrativo/contabile presso la Sezione Lavori Pubblici.

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 mediante:

- 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.

Assunzioni disposte in questa sede, in riferimento all'anno 2025, 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.

Non sono attualmente previste assunzioni in riferimento all'anno 2025.

Si precisa che, a fronte di eventuali cessazioni successive alla programmazione del presente piano, qualora le stesse non comportino modifiche afferenti le soglie assunzionali, si autorizza l'Ufficio Risorse Umane a procedere alle coperture senza un diretto aggiornamento del presente piano, dando atto che le modifiche verranno poi acquisite nelle successive integrazioni del PTFP/PIAO (es. copertura per turn over di pensionamento, etc.).

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 è stata accertata alcuna scopertura afferente 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 rilasciato con prot. n. 2100024C00074549 - 12/01/2024.

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

Nel presente piano viene evidenziato il numero dei dipendenti attualmente in servizio (270 a cui sommare i dirigenti ed il Segretario Generale, per un totale di 278 alla data del 31/12/2023), 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 60 unità, è ancora 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 2023 e le proiezioni relative alla stessa a seguito dell'implementazione completa del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale al 31/12/2024 ed al 31/12/2025, proiezioni che tengono quindi conto delle cessazioni e delle nuove assunzioni programmate in questa sede. Si evidenzia che la pianificazione dell'acquisizione delle risorse umane si è scontrata con molteplici difficoltà specialmente di tipo esogeno, quindi dovute a fattori esterni alla realtà dell'Ente, le cui ripercussioni non sono state e non sono facilmente gestibili. La macchina dei concorsi è senza dubbio ripartita a ritmi decisamente più intensi anche rispetto all'epoca pre-covid, complice l'entrata a regime dello sblocco del turn over e la semplificazione delle procedure; ma tale macchina si trova spesso a contendersi una platea limitata di candidati, i quali presentano anche candidature "multiple", in un regime di "concorrenza" inedita tra le Amministrazioni. Il fenomeno si nota chiaramente dall'analisi dei rapporti annuali statistici Istat, Formez, etc.. Emerge quindi una nuova forma di "concorrenza" tra le pubbliche amministrazioni, in cui l'Ente che è in grado di presentare l'offerta migliore in termini di sede, retribuzione e prospettive di carriera, riesce a trattenere il/i vincitore/i delle procedure concorsuali. In un quadro come quello descritto, un vincitore su quattro ha superato più di una prova e si trova dunque di fronte alla possibilità di scegliere il posto migliore (dato derivante dall'analisi contenuta nel rapporto annuale Formez). Si spiega così una nuova e crescente difficoltà nel coprire integralmente le posizioni messe a bando. Ed a soffrire di più di questa dinamica sono soprattutto le procedure per posizioni a tempo determinato, caratteristica fondamentale delle selezioni del Pnrr.

Inoltre, c'è un altro dato indicativo: a concorrere per un posto pubblico negli ultimi anni non sono i giovanissimi, dal momento che l'età media dei candidati supera i 40 anni. L'aspirante tipo è quindi una persona di mezza età, in genere con un titolo di studio mediamente elevato.

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	267
al 31/12/2022	264
al 31/12/2023	278
al 31/12/2024 *	290
al 31/12/2025 *	290

(* proiezione)

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	€ 6.772.341,00 **
2023 *	€ 7.131.480,00
2024 *	€ 7.439.314,00
2025 *	€ 7.439.314,00

(* dati previsionali) - (** a seguito del CCNL 16/11/2022)

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. Dall'anno 2021 cominciano ad evidenziarsi gli effetti del D. L. n. 34 del 30/04/2019, mitigati dai sopracitati fattori esterni per l'annualità dal 2022. Si conferma infine che, nella elaborazione del presente piano, pur tenendo conto della 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 che hanno determinato la cessazione di numerose figure, alcune riferite a posizioni di lavoro particolarmente complesse e delicate per gli uffici comunali.

LA SPESA DI PERSONALE E LA CAPACITA' ASSUNZIONALE

Negli **Allegati B) e B1)**, parti integranti e sostanziali della presente Deliberazione, si riportano pertanto i prospetti delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per gli anni 2024, 2025 e 2026, sia derivanti dai precedenti piani occupazionali che previste dall'attuale piano 2024/2026. 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 2024/2026, è compatibile con i limiti stabiliti dal D. M. del 17/03/2020 ed è neutrale sugli equilibri pluriennali di bilancio 2024/2026.

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, specialmente nell'attuale momento di emergenza epidemiologica. 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 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

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 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.

Per il calcolo della capacità assunzionale dell'Ente, si deve inoltre tenere necessariamente conto della sottoscrizione del Ccnl 16/11/2022. Il Ccnl in parola, all'articolo 76, ha previsto un incremento degli stipendi tabellari dei dipendenti, incremento che va ad incidere nel calcolo della capacità assunzionale (**Allegato E)**).

Come esplicitato nell'**Allegato B)** alla presente Deliberazione, il riepilogo delle capacità assunzionali generata dalle cessazioni previste, in riferimento all'annualità 2024, ammonta ad €. 86.129,00, mentre i costi previsti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato ammontano ad €. 587.708,00. Considerando l'incremento di capacità assunzionale per l'annualità di riferimento, corrispondente ad €. 106.064,83, si determina un incremento massimo della capacità di spesa in riferimento alla spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato di €. 894.660,54 (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 di spesa, escludendo i nuovi fabbisogni ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del Decreto 17/03/2020, di €. 162.190,54.

Come esplicitato nell'**Allegato B1)** alla presente Deliberazione, il riepilogo delle capacità assunzionali generata dalle cessazioni previste, in riferimento all'annualità 2025, ammonta ad €. 0,00, mentre i costi previsti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato ammontano ad €. 0,00. Considerando che non è previsto normativamente un ulteriore incremento di capacità assunzionale per l'annualità di riferimento, si determina la capacità di spesa in riferimento alla spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato di €. 894.660,54 (corrispondente al limite massimo dovuto al rispetto del vincolo della soglia corrispondente alla spesa media del personale 2011-2013), residuando per il 2025 una capacità di spesa, escludendo i nuovi fabbisogni ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del Decreto 17/03/2020, di €. 162.190,54.

AFFIDAMENTO MANSIONI SUPERIORI

I precedenti Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale hanno proposto il ricorso all'istituto dell'affidamento delle mansioni superiori per rispondere ad esigenze di mantenimento degli standard gestionali. 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 12/01/2023. Con nota prot. n. 7173 del 30/01/2023, il dirigente responsabile del Settore Politiche Sociali e per la Famiglia, Politiche per la casa, Politiche del Lavoro, Volontariato, Pari opportunità, Sussidiarietà, Istruzione, Università, Sport e Politiche giovanili e Associazionismo, 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 funzionario coordinatore psicopedagogico a tempo pieno alla dipendente matricola n. 10824, di qualifica istruttore educatrice asilo nido. Tale conferimento, con decorrenza dal 08/02/2023 al 30/06/2023, comporta una spesa di:

- €. 797,22 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 e di €. 196,75 per contributi, come previsto dalla Determinazione dirigenziale n. 398 del 03/02/2023.

Inoltre, l'istituto in parola è stato nuovamente utilizzato per la sostituzione temporanea della figura di istruttore direttivo psicopedagogico di cat. D della Sezione Istruzione che ha presentato le proprie

dimissioni a far data dal 12/01/2023, per cui il dirigente responsabile del Settore Politiche Sociali e per la Famiglia, Politiche per la casa, Politiche del Lavoro, Volontariato, Pari opportunità, Sussidiarietà, Istruzione, Università, Sport e Politiche giovanili e Associazionismo, ha 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 funzionario coordinatore psicopedagogico a tempo pieno alla dipendente matricola n. 11061, di qualifica istruttore educatrice asilo nido. Tale conferimento, con decorrenza dal 01/07/2023 al 31/12/2023, comporta una spesa di:

- €. 1.005,29 relativamente alla differenza tra il trattamento economico iniziale del profilo rivestito e quello iniziale corrispondente al profilo di funzionario cui sono correlate le mansioni affidate e di €. 248,09 per contributi, come previsto dalla Determinazione dirigenziale n. 2136 del 03/07/2023.

Tale istituto è stato successivamente prorogato per la sostituzione temporanea della figura di istruttore direttivo psicopedagogico di cat. D della Sezione Istruzione, nelle more della copertura del posto vacante, conferendo 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 funzionario coordinatore psicopedagogico a tempo pieno alla dipendente matricola n. 11061, di qualifica istruttore educatrice asilo nido. Tale ulteriore conferimento, con decorrenza dal 01/01/2024 al 30/06/2024, comporta una spesa di:
€. 1.041,89 relativamente alla differenza tra il trattamento economico iniziale del profilo rivestito e quello iniziale corrispondente al profilo di funzionario cui sono correlate le mansioni affidate e di €. 257,15 per contributi, come previsto dalla Determinazione dirigenziale n. 4395 del 21/12/2023.

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"*.

Si dà atto, inoltre, del rispetto del limite dell'articolo 60, comma 3, del Ccnl 16/11/2022, in quanto il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati dall'Ente complessivamente non supera il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

A questo proposito, con riferimento all'**anno 2024**, si richiamano le seguenti **assunzioni con forme flessibili**, disposte con la presente e con le precedenti Deliberazioni di Giunta Comunale di approvazione dei precedenti Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale che hanno effetto anche nel 2024:

- 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 disposta con Determinazione dirigenziale n. 3545 del 02/12/2022 l'assunzione a tempo pieno e

determinato di n. 1 istruttore direttivo tecnico di cat. D, con decorrenza dal 02/12/2022 fino al 30/09/2024 mediante somministrazione di lavoro temporaneo;

- come richiesto dal competente servizio, al fine di far fronte a sostituzioni brevi in ambito educativo, è stato disposto con Determinazione dirigenziale n. 2799 del 05/09/2023 l'assunzione mediante servizio di somministrazione di lavoro temporaneo di educatori/trici di Asilo Nido di cat. C dal 04/09/2023 al 30/06/2024;
- come richiesto dal competente servizio, al fine di coadiuvare temporaneamente il personale interno nella gestione delle diverse misure di intervento volte al rafforzamento dell'offerta dei servizi sociali dell'Ente e per l'esercizio di servizi fondamentali nell'ambito della Sezione Politiche ed Interventi per la Coesione Sociale, è stata disposta con Determinazione dirigenziale n. 4483 del 28/12/2023 l'assunzione a tempo parziale e determinato di n. 2 unità di profilo istruttore amministrativo/contabile con decorrenza dal 08/01/2024 fino al 31/12/2024 mediante l'utilizzo di somministrazione di lavoro temporaneo;
- come richiesto dal competente servizio, al fine di far fronte ad esigenze straordinarie di sostituzione di dipendenti assenti dal servizio con conservazione del posto e per la gestione delle diverse misure di intervento volte al mantenimento dell'offerta dei servizi di asilo nido dell'Ente, è stata disposta con Determinazioni dirigenziali n. 2703 e n. 2704 del 25/08/2023 l'assunzione a tempo parziale 50% e determinato di n. 2 educatrici asilo nido con decorrenza dal 01/09/2023 fino al 05/07/2024 mediante l'utilizzo di somministrazione di lavoro temporaneo.

Assunzioni con forme flessibili - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024 - 2026 - Assunzioni disposte con la presente Deliberazione di Giunta Comunale a valere sull'anno 2024

- come richiesto dal competente servizio, con la presente viene disposta l'assunzione a tempo determinato e pieno di un istruttore agente di polizia locale al fine di sostituire temporaneamente dalla data presunta del 01/03/2024 per 3 mesi una figura di pari profilo che ha presentato le dimissioni dal servizio con conservazione semestrale del posto ai sensi dell'articolo 25, commi 10 e 11, del CCNL 2019/2021.

In riferimento alle spese per assunzioni flessibili sopra riportate, **nel 2024** sono previsti:

- €. 33.283,81 per la prosecuzione 2024 dell'assunzione a tempo determinato di n. 1 istruttore direttivo tecnico di cat. D presso la Sezione Europrogettazione dal 01/01/2024 fino al 30/09/2024;
- €. 24.000,00 (presunti) per l'assunzione mediante servizio di somministrazione di lavoro temporaneo di educatrici di Asilo Nido dal 01/01/2024 al 30/06/2024;
- €. 83.458,62 per l'assunzione mediante servizio di somministrazione di lavoro temporaneo di n. 2 unità a tempo parziale e determinato di profilo istruttore amministrativo/contabile con decorrenza dal 08/01/2024 fino al 31/12/2024;
- €. 15.978,50 per l'assunzione a tempo determinato part time al 50% di n. 2 educatrici di Asilo Nido dal 01/01/2024 al 05/07/2024;
- €. 8.473,50 per l'assunzione a tempo determinato di un istruttore agente di polizia locale.

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 2023, né per gli anni 2024 e 2025, 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 istruttore direttivo ufficiale di vigilanza di cat. D proveniente dal Comune di Padova per il periodo di un anno dal 15/12/2022 di cui alla Determinazione dirigenziale n. 3675 del 09/12/2022 (€. 1.497,59 di spesa per l'anno 2022 ed €. 32.083,37 di spesa per l'anno 2023 fino al 14/12/2023), poi prorogato a seguito di comunicazione prot. n. 85823 del 16/11/2023 dal 15/12/2023 fino al 14/12/2024.

Relativamente all'istituto del **comando** ex articolo 30, comma 2 sexies, del D. Lgs. n. 165/2001, attualmente è previsto il seguente:

- n. 1 funzionario amministrativo in comando presso il Ministero della Difesa - Comando Forze Operative Nord di Padova per il periodo di un anno dal 01/12/2023 di cui alla nota prot. n. 74561 del 03/10/2023.

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. 9123 del 01/02/2024 (**Allegato D**) 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 di Giunta Comunale del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026.

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;
- assenza di comunicazioni relative alle violazioni dei saldi di anni precedenti;
- 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 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, convertito in Legge n. 2/2009 e s.m.i.

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

- per il 2024, a seguito di richiesta inviata con nota prot. n. 88502 del 27/11/2023, 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 2023-2025, così come a suo tempo acquisite per i precedenti piani occupazionali;
- con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 01/02/2024, esecutiva, è stato approvato il Piao 2024-2026, contenente il Piano Triennale di Azioni Positive 2024-2026;
- quanto al PEG anno 2024, va precisato che l'Ente ha approvato il bilancio previsionale con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 104 del 29/12/2023, avente ad oggetto "Approvazione documento unico di programmazione (DUP) 2024/2026, relativa nota di aggiornamento al dup 2024/2026, bilancio di previsione esercizio 2024/2026 e relativi allegati"; il Piano Esecutivo di Gestione è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 18/01/2024, avente ad oggetto "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 - Assegnazione dotazioni finanziarie".

Nell'**Allegato A)** alla presente Deliberazione, parte integrante e sostanziale della stessa, si da atto che 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.

Negli **Allegati B) e B1)** alla presente Deliberazione, parti integranti e sostanziali della stessa, si rappresentano i costi derivanti dall'approvazione del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026, 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.

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 2024, 2025 e 2026, confermando la fattispecie di ente virtuoso. Si evidenzia, a tal proposito - in base alla Nota di lettura ANCI Decreto 17 marzo 2020 Circolare 13 maggio 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" - per evitare il verificarsi di una macroscopica disparità di trattamento, che i comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della Legge n. 147/2013 e, di conseguenza, hanno attribuito al gestore sia l'entrata da Tari corrispettiva sia la relativa spesa, considerano il costo del servizio previsto nel piano economico finanziario tra le entrate correnti ai fini della determinazione del valore soglia, al netto del Fondo svalutazione crediti riconducibile al piano finanziario dell'anno considerato (che svolge, in questo caso, la funzione di sterilizzare le entrate di dubbia esigibilità, assegnata al FCDE nel caso ordinario della Tari accertata in bilancio).

L'**Allegato D)** alla presente Deliberazione (relazione del Settore Finanziario prot. n. 9123 del 01/02/2024), parte integrante e sostanziale della stessa, è per l'appunto dimostrativo del rispetto di tale limite di spesa di personale con riferimento alla programmazione 2024-2026, in quanto la spesa per gli esercizi 2024, 2025 e 2026 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 E)** alla presente Deliberazione, parte integrante e sostanziale della stessa, si rappresenta il prospetto del costo del personale in riferimento alle posizioni professionali con l'aggiornamento economico/normativo previsto dal CCNL 16/11/2022.

Si dà atto che è stata inoltre acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, **Allegato F)**, 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 2024-2026, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 104 del 29/12/2023, 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. 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 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 di Consiglio Comunale n. 104 del 29/12/2023, avente ad oggetto "Approvazione documento unico di programmazione (DUP) 2024/2026, relativa nota di aggiornamento al dup 2024/2026, bilancio di previsione esercizio 2024/2026 e relativi allegati";

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 18/01/2024, avente ad oggetto "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 - Assegnazione dotazioni finanziarie";

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 01/02/2024, esecutiva, di approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) e s.m.i.;

Visto il Quaderno Anci "Le regole ordinarie e straordinarie per le assunzioni di personale" che propone istruzioni tecniche, linee guida e note relative all'applicazione della normativa, proponendo un quadro d'insieme delle regole vigenti per l'assunzione del personale;

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

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

Visto il Regolamento di Contabilità armonizzata, approvato con 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 del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026;
3. di disporre che il predetto Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale vada ad integrare il DUP 2024-2026, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 04 del 29/12/2023;
4. di dare atto ed approvare i prospetti **Allegato A), B) e B1)** alla presente Deliberazione, parti integranti e sostanziali della stessa, con i quali si da atto che 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, e si rappresentano i costi derivanti dall'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026, 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;
5. 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 2025 e 2026, confermando la fattispecie di ente virtuoso;
6. di confermare pertanto, sulla base del calcolo della capacità assunzionale prevista dal D. M. del 17/03/2020, il rispetto delle disposizioni in tema di assunzioni di personale a tempo indeterminato introdotte con effetto dal 20/04/2020;
7. di approvare l'**Allegato D)** alla presente Deliberazione, quale sua parte integrante e sostanziale, dimostrativo del rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, con riferimento alla programmazione 2024-2026, dando atto che detti limiti rappresentano per gli Enti Locali la spesa potenziale massima che coincide con la nozione di 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 quindi 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);
8. di approvare l'**Allegato E)** alla presente Deliberazione, quale sua parte integrante e sostanziale, rappresentante il prospetto del costo del personale in riferimento alle posizioni professionali con l'aggiornamento economico previsto dal CCNL 16/11/2022;
9. di allegare al presente atto, quale sua parte integrante e sostanziale, il verbale del Collegio dei Revisori **Allegato F),** 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;

10. 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;
11. di provvedere alla pubblicazione dei dati previsti dalla legge e dal programma triennale della trasparenza sul sito istituzionale, nella Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezioni Provvedimenti / Provvedimenti degli Organi Politici e Personale / Dotazione Organica;
12. 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;
13. 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*