COMUNE DI ROVIGO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 120 DEL 30/08/2024

OGGETTO:	**PIAO 2024-2026, SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - AGGIORNAMENTO N. 1/2024 ALLA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3: AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.**

L'anno **duemilaventiquattro**, il giorno **trenta** del mese di **Agosto** alle ore **15:15** , nel Palazzo Comunale nell'Ufficio del Sindaco, 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.
CITTADIN VALERIA	X	
BIMBATTI ANDREA	X	
RIZZATO LORENZO	X	
ZANGIROLAMI MATTEO	X	
MANIEZZO MATTIA	X	
DE LUCA ERIKA	X	
BREGOLIN GIULIANA	X	
BALA NADJA	X	
ARETUSINI MICHELE	X	
TOTALE	9	0

Assiste alla seduta il VICE SEGRETARIO GENERALE, Dott. Marco Plechero.
Assume la Presidenza la Dr.ssa Valeria Cittadin nella sua qualità di SINDACO e, constatata la legalità dell'adunanza, chiede di deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 15/07/2024

Alla data del 15/07/2024, la rappresentazione del personale, in termini quantitativi ed economici, in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali è contenuta nell'**Allegato A** (consistenza numerica) e nell'**Allegato B** (costo del personale per area professionale) al presente provvedimento, di cui ne costituisce parte integrante e sostanziale. La consistenza indicata nell'Allegato A riporta di fatto la situazione del fabbisogno di personale prima dell'approvazione del presente Piano, ossia l'ultimo piano approvato.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Si ritiene opportuno esplicitare di seguito il complesso quadro normativo in materia di programmazione del fabbisogno del personale negli Enti Locali, tenuto conto della costante evoluzione del medesimo:

- l'articolo 2 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche definiscano le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4 del D. Lgs. n. 165/2001 statuisce che gli Organi di Governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che le Amministrazioni Pubbliche adottino il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001. Nell'ambito del Piano, le Amministrazioni Pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il Piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano stesso, 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;
- l'articolo 89 del D. Lgs. n. 267/2000 dispone che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'articolo 91 del medesimo D. Lgs. n. 267/2000 precisa che gli Organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001 dispone: "*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*";
- in materia di dotazione organica, l'articolo 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ciascuna Amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni

programmati […] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'articolo 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 08/05/2018, il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27/07/2018 (d'ora innanzi anche solo *linee guida*);
- le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le Amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli Enti Territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli Enti Locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli Enti Locali, e individuando per tutte le Pubbliche Amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*";
- di talchè, in sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica è stato introdotto il concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi;
- in ossequio all'articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001 ed alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'Ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:
  - potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
  - dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, le 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;
- l'articolo 39 della Legge 27/12/1997, n. 447, il quale prevede che la programmazione del fabbisogno di personale debba avvenire secondo i principi di funzionalità e ottimizzazione delle risorse ai fini della migliore funzionalità dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, nel rispetto del principio di riduzione della spesa.

A seguito del processo revisionale dell'organizzazione avvenuto nel corso del 2019 con l'approvazione della nuova macrostruttura di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 04/03/2021, esecutiva, come già previsto nella Deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 29/07/2019, la struttura organizzativa gestionale del Comune di Rovigo è strutturata, come previsto nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in Settori (massimo livello), Sezioni e Unità Operative, articolati come da prospetto allegato (**Allegato C**).

A. CAPACITA' ASSUNZIONALE SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

Il PTFP va predisposto nel rispetto della normativa di riferimento in materia di spesa del personale, come di seguito riprodotta.

1. L'articolo 1, ai commi 557, 557-*bis* e 557-*quater*, della Legge 27/12/2006, n. 296, statuisce il vincolo di contenimento della spesa di personale in termini assoluti rispetto al corrispondente valore medio del triennio 2011-2013. Tale valore è individuato secondo i criteri fissati dalla normativa stessa, nonché dalla prassi e giurisprudenza contabile che ha espressamente previsto l'esclusione di talune spese, quali, ad esempio la spesa per le categorie protette obbligatorie *ex lege*, il costo dei rinnovi contrattuali, la spesa totalmente a carico di finanziamenti comunitari, etc. Il prospetto **Allegato D** al presente provvedimento evidenzia analiticamente il rispetto del vincolo appena sopra citato, raffrontando con il valore medio indicato dal richiamato comma 557-*quater* che, per il Comune di Rovigo, ammonta ad **€. 11.979.541,46**.

2. L'articolo 9, al comma 28, del D. L. 31/05/2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30/07/2010, n. 122, prevede che le Amministrazioni Pubbliche, a decorrere dal 2011, se hanno rispettato il patto di stabilità e risultano in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della Legge 27/12/2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o con altre forme di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il valore soglia della spesa per il lavoro flessibile per il Comune di Rovigo ammonta ad **€. 1.442.522,46** (spesa 2009). La previsione di spesa relativa al lavoro flessibile, finanziata dal bilancio comunale, è così articolata:

ANNO 2009 (valore limite)	**ANNO 2024**		**ANNO 2025**	**ANNO 2026**
	T. Determinato	*Interinale*		
€. 1.442.522,46	€. 63.210,79	€. 167.940,52	**€. 24.895,13**	**€. 24.895,13**
	€. 231.151,31			

Come si evince, anche questo limite è rispettato. 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.

3. L'articolo 33, al comma 2, del D. L. 30/04/2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28/06/2019, n. 58, prevede che i Comuni possano procedere con le assunzioni di personale a tempo indeterminato, fermo restando l'equilibrio del bilancio asseverato dall'organo di revisione, tenuto conto di un valore soglia definito per fasce demografiche quale rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale e la media dei primi tre titoli delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato.

Questo nuovo parametro della "sostenibilità" non ha però comportato l'abrogazione tacita delle norme di contenimento della spesa di personale, aggiungendosi al preesistente "vincolo di spesa" di cui all'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, di cui al precedente punto 1. Come efficacemente rimarcato (*cfr*. Corte dei Conti Lombardia del. n. 164/2020/PAR e i precedenti ivi richiamati), i due parametri oggi vigenti presentano anche un ambito applicativo differente, posto che il "vincolo della sostenibilità", afferente alla "capacità assunzionale", è da riferire ai soli contratti a tempo indeterminato (*vd*. art. 33 D.L. 30 aprile 2019, n. 34), mentre l'obbligo di contenimento espresso dal richiamato art. 1, comma 557-quater, è rivolto all'intero aggregato "spesa di personale" con le sole eccezioni previste dalla Legge.

Con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17/03/2020 e successiva Circolare interministeriale esplicativa del 13/05/2020 sono state definite le fasce demografiche e i relativi valori soglia oltre alle percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i Comuni che si

collocano al di sotto del predetto valore soglia, specificando di fatto le nuove regole assunzionali per i Comuni introdotte con il citato art. 33 del D.L. 34/2019. L'ulteriore Circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 1374 del 08/06/2020 fornisce chiarimenti sul D.M. 17/03/2020 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni. Tale decreto ha individuato tre fattispecie:

1. Comuni con bassa incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti (c.d. "virtuosi"): a questi Comuni è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per le assunzioni a tempo indeterminato;
2. Comuni con moderata incidenza della spesa di personale sulla entrate correnti: a questi Comuni è concesso l'incremento della spesa del personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto;
3. Comuni con elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti: a questi Comuni è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa del personale/entrate.

Il valore soglia della spesa del personale sulle entrate correnti di cui al citato D. L. n. 34/2019, per la fascia demografica del Comune di Rovigo, è stabilita al 27,00%. Alla luce dei dati emergenti dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2023), il Comune di Rovigo è al di sotto di tale percentuale, come analiticamente indicato nel prospetto **Allegato E**, confermando la fattispecie di **ente virtuoso**, registrando un rapporto pari al **20,79%**. Il Comune di Rovigo può pertanto potenzialmente incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla Tabella 1 del D.M. 17/03/2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla Tabella 2 del D.M. stesso, come previsto all'art. 5. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente sottosezione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020, come ricostruiti, nei seguenti valori:

ANNO	Limite capacità assunzionale massima (A)	Spesa personale prevista (B)	Limite rispettato (A > B)
2024	€. 13.884.169,79	€. 12.829.490,44	**SI**
2025	€. 13.884.169,79	€. 12.322.150,01	**SI**
2026	€. 13.884.169,79	€. 12.337.340,74	**SI**

4. Per completezza, si segnalano, inoltre, altri vincoli che riguardano la spesa del personale ed in particolare il c. d. "trattamento accessorio" che questo Ente è tenuto a rispettare e che a tutt'oggi rispetta:

- l'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. 25/05/2017, n. 75, il quale dispone che, nelle more della progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, a decorrere dal 01/01/2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, delle Amministrazioni Pubbliche non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- l'articolo 33, comma 2, del citato D. L. n. 34/2019, il quale prevede che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del richiamata D. Lgs. n. 75/2017, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonchè delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa (ora incarichi di elevata qualificazione), prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018.

Inoltre, il Comune di Rovigo risulta in regola con altri obblighi previsti alla normativa vigente che possono comportare dei limiti alle assunzioni, come da attestazione allegata (**Allegato F**), ed in particolare:

- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ex articolo 33, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, a seguito di richiesta inviata con nota prot. n. 88502 del 27/11/2023 e approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 06/02/2024;
- ha dato comunicazione ai competenti Servizi per l'Impiego ex articolo 34-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001;
- ha approvato il Piano delle azioni positive 2024/2026, in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006, parte del PIAO approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 01/02/2024;
- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio come da certificazione del Responsabile dei Servizi Finanziari;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti ed adempiuto alle richieste di certificazione da parte dei creditori interessati, ai sensi dell'articolo 27 del D. L. n. 66/2014;
- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- ha redatto il prospetto dimostrativo del rispetto del vincolo di pareggio per l'esercizio in corso;
- non è un Ente strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli articoli 242 e 243 del D. Lgs. n. 267/2000;
- ai fini delle c. d. assunzioni obbligatorie, l'Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla Legge n. 68/1999, sia con riguardo all'articolo 1 che all'articolo 18. 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.
- ha dato attuazione agli adempimenti di cui all'articolo 6 e seguenti del D. Lgs. n. 165/2001 in materia di programmazione della spesa di personale.

B. STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Negli ultimi anni le politiche nazionali in materia pensionistica, assieme allo sblocco delle assunzioni nella Pubblica Amministrazione, con conseguente ripresa dello in tutto il paese delle procedure concorsuali, ha comportato un incremento delle cessazioni a vario titolo verificatesi anche per il Comune di Rovigo.

Di seguito si riporta il trend storico delle cessazioni registrate negli ultimi anni:

Anno	Pensionamento	Vincita concorso	Mobilità in uscita	Altro[(1)]	TOTALE
2020	20	5	2	2	**29**
2021	15	12	1	3	**31**
2022	21	13	2	5	**41**
2023	7	4	4	4	**19**

[(1)] dimissioni, decessi, ...

Per quanto riguarda la previsione delle cessazioni che interverranno nel triennio 2024-2026, alla luce di quanto avvenuto negli ultimi anni, questo Ente dovrà essere in grado di adeguare la capacità di turn-over non solo a seguito delle fuoriuscite definitive dal mercato del lavoro per pensionamento, ma anche per fronteggiare la vivacità dell'attuale mercato del lavoro che offre numerose possibilità ai giovani, con l'obiettivo dunque di garantire un buon ricambio generazionale, ma soprattutto l'attrattività dell'Ente assicurando la permanenza delle risorse acquisite e formate, implementando adeguate forme di valorizzazione.

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le cessazioni di personale, nel triennio oggetto della presente programmazione, rappresentate nell'**Allegato G,** comprendente il costo differenziale del personale al fine del rispetto della spesa massima consentita.

C. STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI

La trasformazione digitale svolge un ruolo cardine tra gli obiettivi del PNRR e le Pubbliche Amministrazioni, le quali sono chiamate a fornire ai cittadini e alle imprese servizi digitali innovativi. La politica di reclutamento dovrà quindi essere orientata non solo a garantire il semplice turnover ma anche ad acquisire risorse umane con elevate competenze e *skills* in modo tale da garantire il raggiungimento di tali obiettivi. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale a tempo indeterminato del Comune di Rovigo, quindi, è strutturato in modo da garantire l'erogazione ottimale dei servizi ai cittadini e alle imprese, nel rispetto dei principi di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

Nel programmare il fabbisogno per il triennio 2024-2026 si è tenuto conto:

- delle cessazioni previste a vario titolo in ragione dell'attuale normativa pensionistica, con l'obiettivo di assicurare per quanto possibile il turn-over;
- delle esigenze rappresentate dai Dirigenti dei vari Settori in ordine ad una diversa qualificazione professionale delle/dei dipendenti, tenuto conto di nuove necessità operative, che comportano di norma una progressiva maggiore specializzazione da parte delle/dei dipendenti comunali;
- delle mobilità interne programmate per le/i dipendenti in servizio.

Anche per il 2024, è assicurata l'attuazione di ulteriori procedure selettive e comparative per le progressioni tra le aree (così dette progressioni verticali), nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali ed in recepimento delle procedure derogatorie previste nel vigente CCNL 2019-2021 del comparto "Funzioni Locali", al fine di dare la giusta valorizzazione alle competenze del personale già di ruolo, che si sono sviluppate nel tempo in diversi ambiti organizzativi e professionali.

Nel prospetto allegato (**Allegato I**) è riportata la programmazione di nuovi fabbisogni in relazione alla situazione in essere al momento dell'approvazione del presente aggiornamento e a ciascun profilo professionale.

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

In base al vigente quadro normativo, la definizione di dotazione organica è stata profondamente rivista ed è ora rappresentata, secondo un paradigma flessibile, da una "dotazione" di spesa potenziale potenziale (*cfr*. par. 2.1 del D. M. 08/05/2018), che deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano triennale, 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.

Nel Comune di Rovigo:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 30/03/2023 si è provveduto ad attuare il nuovo sistema di classificazione del personale a seguito del CCNL del comparto "Funzioni Locali" 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 250 del 27/06/2023 è stato approvato il nuovo catalogo dei profili professionali;
- con Determinazione del Dirigente della Sezione Risorse Umane n. 3383 del 27/10/2023, oltre a modificare alcuni profili, sono state definite ed approvate le declaratorie per i nuovi profili professionali come individuati, dando così integrale attuazione al nuovo inquadramento del personale nelle diverse aree di appartenenza e secondo quanto stabilito dal richiamato CCNL 16/11/2022 a decorrere dal 01/04/2023. In tale modo si è inteso aggregare i profili "per competenze", con lo scopo di suddividere il personale per ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale di conoscenze comune.

Da anni, inoltre, la Sezione Risorse Umane, in occasione delle diverse procedure di reclutamento svolte, ha provveduto a creare, a seguito di una analisi dei fabbisogni collegati agli obiettivi dell'Ente, diversi profili professionali necessari in base alle esigenze che si sono venute evidenziando nel tempo e quindi il nuovo catalogo profili andrà a completare l'attività già iniziata.

Si dovrà ora affrontare una fase di trasformazione dell'allocazione delle risorse, che non deve essere ancorata ad una valutazione storica del passato o dell'attuale fabbisogno, ma dovrà avere a riferimento una razionalizzazione dell'attuale dotazione organica che tenga conto dei seguenti fattori:

i. una possibile modifica della distribuzione del personale tra settori/sezioni/unità tenuto conto delle priorità strategiche, della reingegnerizzazione dei processi e dell'evoluzione della digitalizzazione dei medesimi, nonché della diversa allocazione delle competenze;
ii. un'attenta analisi delle attività ad oggi svolte con forme di esternalizzazione e delle relative implicazioni con la struttura organizzativa, nell'ottica del *make or buy*;
iii. una riduzione delle funzioni meramente esecutive e di basso profilo;
iv. una riqualificazione dell'attuale personale favorendo percorsi di sviluppo e crescita professionale dei meritevoli.

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Le modalità di reclutamento che si intendono utilizzare sono le seguenti:

a) assunzioni obbligatorie delle categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999, al fine di garantire il costante rispetto delle percentuali previste dalla normativa, in particolare attraverso concorsi riservati a tali categorie;
b) trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno (rapporti originariamente sorti a tempo parziale); sarà data priorità al personale assunto a tempo parziale nel profilo di educatore asilo nido, che ne faccia richiesta, qualora sia prevista l'assunzione a tempo pieno per le medesime posizioni;
c) mobilità volontaria ai sensi dell'articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001: prima di procedere all'espletamento delle procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti in organico, si valuterà l'opportunità di attivare apposite procedure di mobilità volontaria a seguito di bandi pubblici, benché l'articolo 3, comma 8, della Legge n. 56/2019 preveda che fino al 2024 le procedure concorsuali bandite dalle Pubbliche Amministrazioni, compresi gli Enti Locali, possano essere avviate anche senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001;
d) concorso pubblico: indizione dei bandi di concorso e/o scorrimento di graduatorie vigenti delle procedure concorsuali già concluse, anche in convenzione con altri Enti, in base ai criteri stabiliti dalla Giunta Comunale, previo espletamento delle procedure di cui all'articolo 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
e) progressioni verticali di carriera, così da riconoscere le concrete esperienze e professionalità del personale già in servizio presso il Comune.

Per quanto riguarda le assunzioni con rapporto di lavoro flessibile, si prevede di far fronte ad esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tale ambito (articolo 9, comma 28, D. L. n. 78/2010 e articolo 36 del D. Lgs. n. 165/2001) e delle esigenze di contenimento della spesa del personale, mediante:

a) contratti a tempo determinato: per rispondere a comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo od eccezionale ed in particolare per l'eventuale sostituzione del personale per maternità, aspettative, congedi, malattia, Legge n. 104/1992, etc.; tali contratti possono essere attivati, nei limiti di spesa previsti per legge, con candidati inseriti nelle graduatorie di selezioni pubbliche in corso di validità a tempo indeterminato o attivando selezioni a tempo determinato per i profili di cui non si dispone di una graduatoria a tempo indeterminato o ricorrendo, in base ai criteri stabiliti dalla Giunta

Comunale, a graduatorie in corso di validità di altri Enti. In questa fattispecie sono previste anche assunzioni di personale a tempo determinato finanziate da progetti europei e da fondi statali. Saranno, inoltre, valutate possibili assunzioni per far fronte alle necessità del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);

b) somministrazione di manodopera: per sopperire alle necessità dei vari settori, in particolare per specifiche professionalità non rinvenibili nelle graduatorie a tempo determinato; per tali esigenze vengono affidati alle agenzie di somministrazione di manodopera, a seguito di gara, specifici contratti di servizio a termine secondo la disciplina di cui al D. Lgs. n. 81/2015.

Nel prospetto (**Allegato I**) è riportata la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026, precisando che il presente Piano tiene conto di quanto previsto e non ancora attuato nella precedente programmazione. Nel citato prospetto vengono rappresentati 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.

Si precisa che, a fronte di eventuali cessazioni successive alla programmazione del presente Piano, qualora si intenda procedere con diretta sostituzione, senza variazioni che abbiano riflessi su aspetti giuridici e/o economici, l'Ufficio Risorse Umane è autorizzato a procedere alle coperture senza un necessità di un aggiornamento del presente Piano (es. copertura per turn over di pensionamento, dimissioni, etc.).

PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA

Tra le novità del nuovo CCNL vi è la definizione di una procedura, cosiddetta in deroga, dedicata alle progressioni verticali, che quindi va ad affiancarsi all'istituto disciplinato direttamente con legge statale. Emerge, dunque, una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

- procedure "ordinarie", la cui disciplina, sebbene richiamata nei contratti, trae origine unicamente dalla legge;
- procedure "speciali", temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 01/04/2023 ed il 31/12/2025, la cui disciplina è invece prevista nell'articolo 13 del CCNL 16/11/2022, e che può dispiegarsi mediante la definizione di criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti previo confronto sindacale.

Come anticipato, il ricorso all'istituto della progressione verticale presuppone l'adozione di una regolamentazione apposita. Oltre a costituire nei fatti un elemento propedeutico necessario, è peraltro opportuno che l'Amministrazione definisca a monte la disciplina, sia sostanziale che procedurale, utile a delineare modalità e criteri di valorizzazione del percorso professionale pregresso del personale interno, ovviamente nel rispetto della pianificazione delle assunzioni e, quindi, delle concrete esigenze che l'Ente intende realizzare nel medio-lungo periodo. Tale disciplina è stata definita mediante il "Regolamento per la disciplina delle procedure valutative ai fini delle progressioni verticali", approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 381 del 22/09/2023, esecutiva, e successivamente modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 512 del 15/12/2023, esecutiva.

Il comma 8 del citato articolo 13 del CCNL 16/11/2022 ha poi previsto la possibilità che il costo di queste verticali possa essere sostenuto, alla luce dell'articolo 1, comma 612, della Legge n. 234/20212, a valere su di un *budget* specifico, da quantificarsi nella misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (€. 7.780.403,00, per cui l'importo per le progressioni verticali in deroga è pari ad **€. 42.792,22** sul triennio di applicazione dell'istituto). Tale opportunità si aggiunge alla possibilità, per le amministrazioni che vogliano

far ricorso a questa fattispecie, di finanziarne il costo utilizzando le proprie ordinarie capacità assunzionali. Tale schema è confermato anche dall'ARAN, sia nel CFC81 che nel CFL209. L'Agenzia, però, opera un distinguo tra le "verticali" da CCNL che l'Ente finanzi con le proprie ordinarie capacità assunzionali e quelle che invece effettui avvalendosi dello 0,55% del monte salari 2018, quota aggiuntiva agli spazi assunzionali disponibili seppure pur sempre a carico del proprio bilancio. In questo secondo caso, non si deve garantire il 50% almeno di accesso dall'esterno, e le verticali possono quindi essere effettuate anche se non vi sia la necessità di assumere altrettante figure per concorso.

E' quindi una facoltà dell'Amministrazione procedere con l'utilizzo dell'istituto delle progressioni tra categorie; tale utilizzo, nel rispetto della normativa, 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, adeguando la struttura alle sempre maggiori e più complicate competenza da assolvere.

Nel prospetto (**Allegato H**) è riportato il dettaglio della programmazione delle progressioni verticali in deroga, precisando che il presente Piano tiene conto di quanto previsto e non ancora attuato nella precedente programmazione.

Tutto quanto sopra premesso,

CONSIDERATO che il Legislatore, con l'articolo 6 del D. L. n. 80/2021, convertito con Legge n. 113/2021, ha introdotto e identificato quale strumento unico di programmazione strategica dei Comuni il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, cosiddetto "PIAO". Di fatto, il PIAO deve comprendere al suo interno tutti i contenuti di cui ai seguenti articoli:

- articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001, che esplicava i propri effetti nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- articolo 2, comma 594, lettera a), della Legge 24/12/2007, n. 24, "Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche";
- articolo 10 del D. Lgs. n. 150/2009, "Piano della performance";
- articolo 1, commi 5, lettera a) ed articolo 60, lettera a), della Legge 06/11/2012, n. 190, "Piano di prevenzione della corruzione";
- articolo 14, comma 1, della Legge n. 124/2015, "Piano organizzativo del lavoro agile";
- articolo 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006, "Piano delle azioni positive";

VISTO il successivo D. P. R. 24/06/2022, n. 81, "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", ed il D. M. adottato dal Ministero della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, del 30/06/2022, n. 132, "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione*", definiscono la costruzione del documento secondo sezioni a partire proprio dagli obiettivi di creazione di valore pubblico e sopprimono diversi riferimenti normativi relativi a specifici atti di pianificazione, in quanto ora assorbiti, in maniera più razionale ed organica, nelle apposite sezioni del PIAO. Oltre alla struttura del PIAO, la norma identifica, altresì, le tematiche su cui la Pubblica Amministrazione deve muoversi: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle Amministrazioni, fisica e digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale;

PRESO ATTO che, come previsto dall'articolo 7 del D. L. n. 80/2021, in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del D. Lgs. n. 150/2009, cioè il divieto di assunzione di personale e il divieto di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati, ferme restando inoltre quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del D. L. 24/06/2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11/08/2014, n. 114, cioè una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo ad euro 1.000 e non superiore nel massimo ad euro 10.000, nel caso

in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento.

VISTI:

- l'articolo 48 del D. Lgs. n. 267/2000 e l'articolo 26 del vigente Statuto comunale, riguardanti le competenze della Giunta Comunale;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 04/03/2021, esecutiva, con cui è stato approvato l'assetto della macrostruttura dell'Ente, come già previsto nella Deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 29/07/2019;
- il Decreto Sindacale n. 43 del 11/11/2022 con cui 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*" al Dott. Marco Plechero;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 104 del 29/12/2023 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026, la relativa nota di aggiornamento ed il bilancio di previsione per il triennio 2024-2026, e successive variazioni;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 18/01/2024 con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024-2026, assegnando le risorse finanziarie in entrata ed in uscita ai vari Responsabili dei Settori, e successive variazioni;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 01/02/2024 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026, e successivi aggiornamenti;

PRESO ATTO che il Responsabile del presente procedimento amministrativo è la dott.ssa Mirna Caselli nominata con Decreto Dirigenziale n. 156 del 28/12/2023, agli atti dell'Ufficio Risorse Umane;

DATO ATTO che, relativamente ai contenuti della presente proposta di Deliberazione, è stata effettuata la preventiva informazione sindacale, come previsto dall'articolo 6, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e dall'articolo 4, comma 5, del CCNL 16/11/2022;

ACQUISITO il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti sulla presente proposta, come risulta da specifico verbale allegato alla presente Deliberazione (**Allegato L**), di cui ne costituisce parte integrante e sostanziale, 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, ai fini della ricognizione dei limiti di contenimento della spesa di personale ai sensi dell'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 C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, 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 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;

ACQUISITI in argomento il parere preventivo di rito espresso dal Responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ed il parere di regolarità contabile, emesso dal Responsabile del servizio finanziario, ai sensi degli articoli 49, 147, comma 2, lettera c) e 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000;

VISTI, infine:

- il D. Lgs. n. 267/2000;

- il D. M. del 17/03/2020;
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. L. n. 80/2021, il D. P. R. n. 81/2022 e il D. M. attuativo n. 132/2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";
- il Regolamento di Contabilità armonizzata, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 27/01/2017, esecutiva;

Con voti unanimi favorevoli legalmente e palesemente espressi,

DELIBERA

1) DI CONSIDERARE le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della Legge n. 241/1990;

2) DI APPROVARE il presente aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026, completo degli allegati come in premessa richiamati, quali parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione (**Allegati A, B, C, D, E, F, G, H, I, L**);

3) DI DARE ATTO che la presente Deliberazione integra il PIAO 2024-2026 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 01/02/2024 e successive modificazioni, aggiornando la specifica sottosezione 3.3 denominata "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*";

4) 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;

5) DI DARE ATTO che, a fronte di eventuali cessazioni successive all'adozione del presente Piano, qualora le stesse non comportino modifiche afferenti le soglie assunzionali o modifiche sostanziali ai profili/qualifiche, si autorizza la competente Sezione Risorse Umane a procedere alle relative procedure di reclutamento senza necessità di un diretto aggiornamento del presente Piano (semplici turn-over);

6) 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;

7) DI DARE ATTO che la pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio on-line 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;

8) 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 VICE SEGRETARIO GENERALE
Marco Plechero

IL SINDACO
Valeria Cittadin