



COMUNE DI
COMO

SETTORE 2 ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

***PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024/2026***

Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano

*Sottosezione di programmazione 3.3 -
Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026*

Indice

1. Premessa	3
1.1. La programmazione assunzionale nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).....	4
1.2. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001	7
1.4. Lo stato di attuazione del PTFP 2023/2025.....	9
2. Struttura	10
2.1. Consistenza del personale suddiviso per settore:.....	10
2.2. Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	11
2.2.1. I limiti alla spesa di personale introdotti dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019	12
2.2.2. Il DPCM 17.03.2020 e la Circolare attuativa del Dipartimento della Funzione pubblica in data 13.05.2020.....	13
2.2.3. Il valore finanziario della dotazione organica (limite potenziale massimo di spesa)	16
2.2.4. La riduzione delle spese di personale rispetto al triennio 2011/2013: i commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge n. 296/2006.....	17
2.3. Programmazione delle cessazioni dal servizio.....	25
2.4. Strategie di copertura del fabbisogno	25
2.5. Strategie di formazione del personale.....	28
2.6. Situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale.....	30

1. Premessa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il PIAO, definisce in tali termini *“compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”*.²

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

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

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

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

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

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

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

Cosa intendiamo per competenza?⁴

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

Molteplici sono i contributi sul tema:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3. LE LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

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

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

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

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

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

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

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

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

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

Rispetto ai processi di mobilità, le *Linee di Indirizzo* chiariscono che occorre fare riferimento tanto alla mobilità interna all’amministrazione, quanto a quella esterna. Lo strumento della mobilità interna non va sottovaluto laddove le amministrazioni possono, nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia, definire piani di razionalizzazione della distribuzione e allocazione della forza lavoro in relazione agli obiettivi di performance organizzativa.

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

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

1.4. Lo stato di attuazione del PTFP 2023/2025

Il Comune di Como ha approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023/2025 con deliberazione di Giunta comunale n. 175 del 31.05.2023 evidenziando le politiche assunzionali programmate, in specie, per l’annualità 2023, con la successiva deliberazione di Giunta comunale n. n. 370 del 03.11.2023 sono state apportate integrazioni al medesimo PTFP 2023/2025, in relazione alle previsioni di sostituzione delle cessazioni già programmate per il triennio e per ulteriori esigenze dell’Ente.

Lo stato di attuazione della programmazione assunzionale 2023, è di seguito riproposto:

Personale a tempo INDETERMINATO - Stato di attuazione al 01.03.2024					
Area CCNL 16.11.2022 dal 01.04.2023	Profilo professionale dal 01.04.2023	Totale posti previsti DGC 175/2023 e 370/2023	Stato di attuazione al 01.03.2024 - posti coperti	TOTALE posti residuali	Stato di attuazione procedure assunzionali al 26.02.2024
Area degli Istruttori (ex cat. C)	Istruttore amministrativo	10	10	0	Concorso: n. 10 assunzioni perfezionate Ulteriori n. 4 unità idonee in graduatoria relativa alla medesima procedura concorsuale.
	Istruttore tecnico	4	2	2	Mobilità: n. 1 assunto Ricostituzione ex art. 26 CCNL 16.11.2022: n. 1 assunto Concorso: n. 2 unità idonee che non hanno assunto servizio per RINUNCIA - PROCEDURA DI MOBILITA' in corso: assunzione del 1° classificato in via di definizione e scorrimento graduatoria per l'assunzione del 2°
	Agente di Polizia Locale	12	5	7	Concorso: n. 5 assunzioni
	Istruttore informatico	2	1	1	Concorso: n. 1 assunto
Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D)	Funzionario amministrativo	10	4	6	Concorso: n. 4 assunti Concorso: n. 6 posti per procedura concorsuale in corso
	Funzionario informatico	1	0	1	Concorso: no assunti per rinuncia dell'unico vincitore
	Funzionario tecnico	13	8	5	Mobilità: n. 2 assunti da procedura mobilità Concorso: n. 6 assunti, di cui 3 interni, e n. 1 rinunciatario Mobilità: procedura mobilità per n. 5 posti: n. 4 idonei con procedura assunzionale in corso
	Funzionario servizi socio-assistenziali	1	1	0	Concorso: n. 1 assunto per scorrimento propria graduatoria
	Assistente sociale	5	5	0	Concorso: n. 5 assunti da graduatoria concorsuale vigente. Ulteriore n. 1 unità in graduatoria.
	Funzionario di Polizia Locale	3	2	1	Concorso: n. 2 assunti da procedura concorsuale
	Dirigente tecnico	1	1	0	Mobilità: n. 1 assunto per mobilità
	Dirigente amministrativo	3	1	2	Mobilità: n. 1 assunto per mobilità Concorso: procedura concorsuale Dirigente Avvocatura in corso procedura Dirigente R.U. da avviare
		65	40	25	

2. Struttura

2.1. Consistenza del personale suddiviso per settore:

La consistenza del personale in servizio al 31.12.2023 è rappresentata in sintesi nella tabella seguente:

Staff del Sindaco	
11	1,62%
Avvocatura Comunale	
6	0,88%
Polizia Locale e Protezione Civile	
89	13,09%
Settore 1 Affari Generali - Centrale Affidamenti e Contratti	
18	2,65%
Settore 2 Organizzazione e Risorse Umane	
16	2,35%
Settore 3 Commercio - Suap - Suevco - Patrimonio	
27	3,97%
Settore 4 Servizi Delegati	
39	5,74%
Settore 5 Servizi Educativi e Sociali - Quartieri e Partecipazione	
246	36,18%
Settore 6 Pnrr - Urp e Comunicazione - Archivio e Protocollo - Smart City - Servizi Amministrativi Cimiteriali	
54	7,94%
Settore 7 Cultura - Musei - Biblioteca - Turismo - Sport	
43	6,32%
Settore 8 Servizi Pubblici Locali a Rete - Igiene Urbana	
7	1,03%
Settore 9 Opere Pubbliche	
45	6,62%
Settore 10 Sue - Infrazioni Edilizie	
6	0,88%
Settore 11 Programmazione Territoriale - Urbanistica - Pianificazione della Mobilità - Verde - Parchi e Giardini	
20	2,94%
Settore 12 Ambiente - Difesa del Suolo - Acque Meteoriche	
5	0,74%
Settore 13 Risorse Finanziarie - Società Partecipate e Provveditorato	
29	4,26%
Settore 14 Tributi e Riscossioni	
13	1,91%
Settore 15 Servizi Assicurativi - Legalità - Prevenzione e Protezione Aziendale	
6	0,88%

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

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

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

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

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

I limiti alla spesa di personale, secondo il nuovo regime assunzionale definito con l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 prevedono la possibilità di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione



per una SPESA COMPLESSIVA MASSIMA

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

=< (non superiore) al "VALORE SOGLIA"

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

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

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

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

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

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

La peculiarità del nuovo parametro è da ricercarsi nella "flessibilità che in una situazione fisiologica (e dunque al netto di quella contingente, eccezionale e di emergenza) responsabilizza l'ente sul versante della riscossione delle entrate il cui gettito medio nel triennio potrà, se in aumento, offrire anche

ulteriori spazi assunzionali” (Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l’Emilia-Romagna, deliberazione 32/2020/PAR).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Di seguito la determinazione della “sostenibilità finanziaria” della spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato per l’anno 2024:

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

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

Determinazione massimo teorico di spesa (tabella 1)	2024	2025/2026
Spese di personale Rendiconto 2022	24.839.049,40	
Media delle entrate correnti 2020/2022- FCDE assestato 2022	99.144.271,97	
Percentuale tabella 1 (Art. 4 DPCM)	27,60%	
Valore massimo teorico	2.524.769,66	
Determinazione del valore di incremento annuo (Tabella 2)		
Spese di personale 2018	25.358.948,77	
Percentuale di Tabella 2 (Art. 5 DPCM)	16%	
Valore massimo anno	4.057.431,80	
NON APPLICABILE INCREMENTO TAB. 2 PERCHE' SUPEREREBBE VALORE MASSIMO TEORICO DA TAB. 1		
Spazi finanziari per assunzioni a tempo indeterminato		
Somma per assunzioni AGGIUNTIVE a tempo indeterminato	2.524.769,66	
Obiettivo annuo		
Spese di personale ultimo rendiconto approvato 2022	24.839.049,40	
Spazi assunzionali	2.524.769,66	
Limite di spesa destinata alle assunzioni a tempo indeterminato (al netto di componenti escluse)	27.363.819,06	

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

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

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

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

⁶ Corte dei Conti, Sezione Autonomie, DELIBERAZIONE N. 4/SEZAUT/2019/QMIG: *“...si conferma che il concetto di dotazione organica viene superato da quello di “dotazione” di spesa potenziale, che rappresenta esclusivamente un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti. (Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, deliberazione n. 111/2018/PAR e n. 141/2018/PAR; Sezione regionale di controllo per il Veneto deliberazione n. 548/2018/PAR)”*.

riunite della Corte dei conti per il quale per verificare il limite della spesa di personale è necessario fare riferimento al dato degli impegni (Sezioni riunite, deliberazione n.27/CONTR/2011).

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

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

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

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

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

- dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 78/2010 («Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», convertito con modificazioni dalla Legge 30.7.2010, n. 122), che ha inserito nel corpo dell'art. 1 della l. n. 296/2006 i commi 557-bis e 557-ter, concernenti rispettivamente, l'identificazione delle voci integranti la spesa di personale nonché l'individuazione delle conseguenze per la violazione dell'obbligo di riduzione sancito dal comma 557;
- dall'art. 3, del D.L. n. 90/2014 («Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari», convertito con modificazioni dalla Legge 11.8.2014, n. 114):
 - comma 5-bis, che ha introdotto il comma 557-quater, individuando il parametro di riferimento per il contenimento della spesa del personale a partire dal 2014 quale valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della stessa disposizione;
 - comma 5, che ha previsto la possibilità per regioni ed enti locali sottoposti al patto di stabilità interno di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari: i) negli anni 2014 e 2015, al 60 per

cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; ii) negli anni 2016 e 2017, all'80 per cento; iii) a decorrere dall'anno 2018, al 100 per cento. La stessa disposizione ha mantenuto ferme le disposizioni dell'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della l. n. 296/2006;

▪ comma 5-sexies che ha previsto, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, il computo fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Tali disposizioni si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58⁷;

- dall'art. 16 del D.L. 24.6.2016, n. 113 («*Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio*», convertito con modificazioni dalla Legge 7.8.2016, n. 160), ha abrogato la lett. a) dell'art. 1, comma 557, della l. n. 296/2006, contemplante l'obbligo di riduzione dell'incidenza della spesa in esame rispetto al totale delle spese correnti.

Gli attuali stanziamenti a Bilancio 2024/2026 destinati alla spesa di personale (macroaggregato 1.01), per le annualità del triennio, come determinata ai sensi del DPCM 17.03.2020, ammontano rispettivamente a **€ 27.682.069,65** per il 2024 e **€ 28.276.799,46** per il 2025 e parimenti per il 2026.

Tenuto conto delle spese non rilevanti ai fini del limite assunzionale, ricomprese nelle previsioni di Bilancio, lo stanziamento 2024, al netto delle componenti escluse per il confronto con il corrispondente valore del rendiconto 2022 (che consistono in: accantonamento per futuri aumenti contrattuali, IVC da D.L. n.145/2023 "Misure urgenti in materia economica e fiscale, in favore degli enti territoriali, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili", incentivi tecnici, spese per elezioni eterofinanziate, IRAP) è pari a **€ 24.824.659,04** e consentirebbe pertanto di destinare, nel 2024, nei limiti della spesa massima sostenibile di **€ 27.363.819,06**, ulteriori **€ 2.539.160,02**, per assunzioni a tempo indeterminato.

A partire dal 2025, con la previsione delle nuove assunzioni a regime a partire da tale annualità, sarà utilizzata la capacità assunzionale aggiuntiva per un importo pari ad euro **619.600,52**. Tale importo non deve essere considerato ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-4, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

A partire dall'annualità 2025 sarebbe altresì possibile ricorrere, nei limiti della spesa massima sostenibile di **€ 27.363.819,06**, ad ulteriori **€ 1.905.169,14**, per assunzioni a tempo indeterminato.

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

Le disponibilità evidenziate si rinvergono con riferimento al dato della spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato, relativo all'anno 2022, e sarà oggetto a variazione in corso d'anno in seguito all'approvazione del rendiconto 2023.

Prospetti di verifica del limite di spesa media 2011/2013 di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 con le previsioni del triennio 2024/2026:

Spese per il personale ANNO 2024			
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		Stanziamenti 2024 (da previsione)	
1	Totale intervento 1 - Personale	+	25.832.682,60 €
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato anche art.90		€ 20.279.647,53
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		5.260.894,30 €
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		
	Accantonamenti per futuri aumenti contrattuali e vertenze		
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		197.500,00 €
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	300.000,00 €
5	Irap	+	1.399.387,05 €
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			27.532.069,65 €
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	150.000,00 €
TOTALE SPESA DI PERSONALE			27.682.069,65 €
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanziamenti 2024 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	2.491.511,52
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato) comprensivo di oneri	-	94.640,78 €
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	875.000,00
10	Spese per formazione del personale	-	185.000,00
11	Rimborso per Segretario in convenzione	-	
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale, ISTAT	-	75.000,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per Funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura, IMU e TARI	-	125.000,00
19	Dritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	948.351,11
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	€ 219.735,92
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	6.000,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Spese per nuove assunzioni da DM 34/2019 (al netto assunzioni obbligatorie già conteggiate ai precedenti punti)	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			5.020.239,33 €
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			22.661.830,32 €
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013			24.566.575,96 €
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?			SI
DELTA MEDIA TRIENNIO/ANNO RIFERIMENTO			1.904.744,64 €
SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2009 PREVISTA NELL'ANNO			453.000,00 €
LIMITE SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2010			1.400.071,13 €

Spese per il personale ANNO 2025 (2026 invariato)			
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		Stanzamenti 2025 (2026 invariato) (da previsione)	
1	Totale intervento 1 - Personale	+	26.467.787,67 €
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato anche art.90		€ 20.777.245,12
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		5.398.401,77 €
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		
	Accantonamenti per futuri aumenti contrattuali e vertenze		
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		197.500,00 €
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	300.000,00 €
5	Irapp	+	1.434.011,79 €
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			28.201.799,46 €
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	75.000,00 €
TOTALE SPESA DI PERSONALE			28.276.799,46 €
COMPONENTI ESCLUSE:			€ 25.458.649,92
		Stanzamenti 2025 (2026 invariato) (da previsione)	SPESSA ULTIMO RENDICONTO APPROVATO (2022)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	2.476.823,78
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato) comprensivo di oneri	-	94.640,78 €
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	875.000,00
10	Spese per formazione del personale	-	185.000,00
11	Rimborso per Segretario in convenzione	-	
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale, ISTAT	-	0,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per Funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura, IMU e TARI	-	125.000,00
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	944.637,89
21	Irapp relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	€ 218.515,75
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	6.000,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Spese per nuove assunzioni da DM 34/2019 (al netto assunzioni obbligatorie già conteggiate ai precedenti punti) ed inteso come delta tra spesa annualità (al netto componenti escluse), e spesa ultimo rendiconto approvato	-	619.600,52
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			5.545.218,72 €
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			22.731.580,75 €
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013			24.566.575,96 €
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?			SI
DELTA MEDIA TRIENNIO/ANNO RIFERIMENTO			1.834.994,21 €
SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2009 PREVISTA NELL'ANNO			494.000,00 €
LIMITE SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2010			1.400.071,13 €

LE ASSUNZIONI DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Le assunzioni a tempo determinato trovano disciplina:

- *all'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001* che prevede la possibilità per le amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di lavoro a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 165/2001). Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, (utilizzo graduatorie di altri Enti) ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.
- *all'art. 60 del CCNL 16.11.2022* che stabilisce la possibilità di stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del d. Lgs. n. 165/2001.

Ai sensi della richiamata disciplina contrattuale⁸, le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono: a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti; b) particolari necessità di enti di nuova istituzione; c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità; d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali; e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali; f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati; g) realizzazione

⁸ Art. 60, comma 4, CCNL 16.11.2022

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

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

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

- le stesse limitazioni alla spesa per il personale a tempo determinato non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009⁹;
- gli incarichi ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 sono espressamente esclusi dal vincolo di spesa previsto, per effetto dell'articolo 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016;
- a decorrere dal 2013 gli enti locali possono comunque superare il limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- i limiti di spesa si applicano a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, restando esclusi, i lavori socialmente utili, i lavori di pubblica utilità e i cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti

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

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

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

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

Nel rispetto della disciplina richiamata e del limite di spesa 2009 suindicato, sono autorizzate per l'intero triennio 2024/2026 le assunzioni a tempo determinato necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale in relazione alle casistiche di cui all'art. 60 del CCNL 16.11.2022, nonché quelle previste nel quadro economico dei progetti che afferiscono al PNRR ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D.L. n. 80/2021 demandando al Direttore del Settore 2 "*Organizzazione e Risorse Umane*" la relativa attivazione.

Di seguito, si riportano le tabelle dei contratti a tempo determinato in essere, nel 2024, per una spesa complessiva pari ad euro 406.000,00 euro comprensivo di oneri ed IRAP.

Tabella della spesa di personale per assunzioni a tempo determinato con contratti in essere 2024

Settore	Tipologia	Area	peo	% oraria	Data Cessazione
Settore 4 Servizi Delegati	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	100,00%	31/12/2024
	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	100,00%	31/12/2024
	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	100,00%	31/12/2024
Settore 5 Servizi Educativi e Sociali - Quartieri e Partecipazione	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	66,67%	31/07/2024
	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	66,67%	31/07/2024
	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	66,67%	31/07/2024
Settore 6 Pnrr - Urp e Comunicazione - Archivio e Protocollo - Smart City - Servizi Amministrativi Cimiteriali	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	100,00%	31/12/2024
	TD	Area degli Operatori Esperti	B1	100,00%	31/12/2024
	TD	Area degli Operatori	A1	100,00%	23/05/2024
	TD	Area degli Operatori	A1	100,00%	31/12/2024
	TD	Area degli Operatori	A1	100,00%	31/12/2024
	TD	Area degli Operatori	A1	100,00%	31/12/2024
Staff del Sindaco nell'ambito del Settore 1 Affari Generali - Centrale Affidamenti e Contratti	art.90	Area degli Istruttori	C1	100,00%	28/06/2027
	art.90	Area degli Istruttori	C1	100,00%	28/06/2027
	art.90	Area dei Funzionari e delle EQ	D1	100,00%	28/06/2027
	art.90	Area dei Funzionari e delle EQ	D1	100,00%	24/03/2024

* alla data odierna sono già state avviate le pratiche per la sostituzione dell'art. 90 cessato in data 24.03.2024

La spesa annua sopra rappresentata è integrata con la previsione delle seguenti assunzioni, da attivare nella corrente annualità 2024, per una spesa complessiva pari ad euro 453.000,00 euro comprensivo di oneri ed IRAP, per il 2024, euro 494.000,00 euro comprensivo di oneri ed IRAP, a partire dalla successiva annualità e fatte salve eventuali cessazioni intervenute.

n.	area	profilo	% oraria
1	Area degli Operatori Esperti (ex. Cat. B)	Collaboratore amministrativo	100%
1	Art. 90 - Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex. Cat. D)	Funzionario amministrativo	100%
1	Art. 90 - Area degli Istruttori (ex. Cat. C)	Istruttore amministrativo	100%

2.3. Programmazione delle cessazioni dal servizio

La spesa per cessazioni dal servizio 2024, programmate e intervenute a vario titolo alla data del 31.03.2024, è di seguito rappresentata:

DATA CESSAZIONE	AREA	PROFILO
31.12.2023	Istruttori	Agente di Polizia Locale
01.01.2024	Istruttori	Istruttore amministrativo
01.01.2024	Funzionari	Funzionario amministrativo
01.05.2024	Funzionari	Funzionario di Polizia Locale
01.07.2024	Istruttori	Agente di Polizia Locale
01.07.2024	Funzionari	Funzionario amministrativo
01.09.2024	Istruttori	Istruttore amministrativo
01.10.2024	Istruttori	Istruttore contabile
01.10.2024	Operatori	Operatore servizi per l'infanzia
01.11.2024	Istruttori	Istruttore culturale
02.12.2024	Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo
03.01.2024	Istruttori	Agente di Polizia Locale
04.01.2024	Funzionari	Funzionario Polizia Locale
04.01.2024	Funzionari	Funzionario tecnico
06.01.2024	Istruttori	Educatore
16.01.2024	Funzionari	Funzionario tecnico
18.02.2024	Istruttori	Educatore
21.12.2024	Istruttori	Istruttore culturale
29.02.2024	Funzionari	Funzionario serv. Socio-asisst.
29.02.2024	Operatori Esperti	Collaboratore culturale
31.01.2024	Istruttori	Istruttore amministrativo
31.01.2024	Funzionari	Funzionario tecnico
31.01.2024	Istruttori	Agente di Polizia Locale

2.4. Strategie di copertura del fabbisogno

Preliminarmente alla definizione della programmazione assunzionale per le annualità 2024/2026, è stata valutata la necessità di procedere alla sostituzione delle cessazioni, già intervenute a vario titolo ovvero programmate (per pensionamenti), a garanzia del regolare funzionamento dei servizi.

L'attuazione delle azioni assunzionali previste nel presente PTFP 2024/2026, compresa l'individuazione delle procedure di reclutamento, è demandata al Direttore del Settore 2 "Organizzazione e Risorse Umane".

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



In ragione delle regole sottese al nuovo regime assunzionale di "sostenibilità finanziaria" e dai principi evidenziati dalla citata deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale Lombardia n. 74/2020/PAR, qualsiasi modalità di reclutamento del personale è rilevante ai fini del computo della spesa massima sostenibile¹⁰.

a) Programmazione di assunzioni o modifiche contrattuali a tempo indeterminato previste nel triennio:

ANNO	N.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO

¹⁰ Si ricorda, in ordine al previo espletamento di procedure di mobilità, che, per effetto di quanto previsto dall'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019 e ss.mm.ii.: "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."

2024	2	Dirigenti	Dirigente Amministrativo		Tempo pieno	Mediante esperimento di procedure di mobilità volontaria, o per scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti, oppure attraverso procedure concorsuali, previa comunicazione ex art. 34.bis D.Lgs. 165/2001
			Dirigente Tecnico			
2024	18	Area dei Funzionari e dell'E.Q (ex. Cat. D)	Amministrativo	5	Tempo pieno	Mediante esperimento di procedure di mobilità volontaria, o per scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti, oppure attraverso procedure concorsuali, previa comunicazione ex art. 34.bis D.Lgs. 165/2001
			Contabile	2		
			Polizia Locale	3		
			Tecnico	6		
			Informatico	1		
			Assistente Sociale	1		
2024	21	Area degli Istruttori (ex Cat. C)	Amministrativo	3	Tempo pieno	Mediante esperimento di procedure di mobilità volontaria, o per scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti, oppure attraverso procedure concorsuali, previa comunicazione ex art. 34.bis D.Lgs. 165/2001
			Contabile	2		
			Tecnico	2		
			Culturale	2		
			Polizia Locale (7 già avviati nel 2023)	12		
2024	1	Area degli Operatori (ex Cat. A)	Stabilizzazione ai sensi dell'art.20 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75			
2024	2	Area degli Operatori (ex Cat. A)	Modificazione, sottesa e motivata da necessità organizzative dell'Ente, dell'orario di lavoro e conseguente riscrittura del contratto individuale da tempo parziale a tempo pieno, da intendersi come modifica definitiva. Previa accettazione dei dipendenti coinvolti.			
		Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)				

b) Progressioni verticali ex art. 52 comma 1 bis D. Lgs 165/2001 ed ex art. 13, commi 6, 7, 8 e art. 15 del CCNL del 16 novembre 2022

Per Progressioni Verticali di intendono sia le c.d. "ordinarie" ai sensi dell'art. 52, comma 1- bis, primo e secondo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 oltre che dell'art. 15 del CCNL 16 novembre 2022 sia le

progressioni verticali c.d. “in deroga” ai sensi dell’art. 52, comma 1- bis, terzo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 oltre che dell’art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022.

L’utilizzo di tali modalità avverrà nei limiti dettati dalla normativa di riferimento e ricorrendo anche all’utilizzo, limitatamente alle progressioni in deroga, dell’importo dello 0,55% del monte salari 2018, pari ad euro **97.788,23** come previsto dall’art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022.

2.5. Strategie di formazione del personale

Nell’ambito delle strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, gli *“obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale”* rappresentano strumenti fondamentali per l’integrazione dei concetti di *“gestione delle competenze”* e *“organizzazione basata sulla conoscenza”* richiamati in premessa.

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

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

*significato profondo che rappresenta in ultima analisi un orientamento nelle personali prassi cognitive e le circostanze in cui si trova ad agire*¹¹.

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

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

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

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

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

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

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

- *Formativo*: metodo di apprendimento, verifica del livello di competenza iniziale e acquisita

¹¹ FORMAZIONE E CONTESTI AZIENDALI PRATICHE PEDAGOGICHE NELLE RISORSE UMANE, a cura di E. Corbi, M. Musello, F.M. Sirignano, Pensa MultiMedia Editore s.r.l., Lecce, 2019, citazione pag. 21

- Organizzativo: abilità conseguite, miglioramento del comportamento professionale e delle capacità connesse al ruolo (con valorizzazione attraverso il sistema di valutazione della performance individuale)
 - Didattico: modalità, logistica, docente, gradimento e coerenza degli obiettivi.
- d) *promozione e diffusione della “cultura” della formazione*: divulgazione da parte del Servizio Organizzazione e Risorse Umane di interventi formativi mirati e specifici per aree/settori di attività, profili di inquadramento, ambiti di competenza ed esperienza che coinvolgano azioni volte allo sviluppo delle abilità personali (*soft skills*) e dell’integrazione organizzativa anche attraverso la diffusione di iniziative attivate da altri Enti quali, ad esempio, la SNA, le Università che aderiscono ai Protocolli d’intesa con il Ministro della PA, l’INPS per i bandi Valore PA, lo stesso Dipartimento della Funzione Pubblica.

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

2.6. Situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale

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