



Città di Vigevano

---

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale n. **88 del 06/04/2023**

**OGGETTO: RETTIFICA DEL 3° AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024, LIMITATAMENTE ALLA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.**

L'anno duemilaventitre, il giorno sei del mese di aprile alle ore 16:50 nella solita sala del Palazzo Municipale, osservate le modalità di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti alla trattazione dell'argomento in oggetto, i Signori:

|                        |              |                |
|------------------------|--------------|----------------|
| CEFFA ANDREA           | Sindaco      | Presente       |
| SEGU' MARZIA           | Vice Sindaco | Presente       |
| AVALLE BRUNELLA        | Assessore    | Presente       |
| FANTONI PAOLA ELEONORA | Assessore    | Presente       |
| ALESSANDRINO NUNZIATA  | Assessore    | Presente       |
| SCARDILLO NICOLA       | Assessore    | <i>Assente</i> |
| SEMPLICI DANIELE       | Assessore    | <i>Assente</i> |

**Presenti n. 5**

**Assenti n. 2**

Presiede la seduta, nella sua qualità di Sindaco, il Sig. CEFFA ANDREA che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sotto indicato.

Partecipa il Segretario Generale BARBERA GIOVANNI.

Il Segretario Generale, Dott. Giovanni Barbera, il Sindaco e gli Assessori partecipano alla seduta in presenza, presso la Sede Municipale, ad eccezione dell'Assessore Avalor, che partecipa da remoto, connessa in videoconferenza in conformità a quanto disposto dall'art. 5 della vigente Disciplina per il funzionamento della Giunta Comunale, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 133 del 5 maggio 2022. Il Segretario Generale e il Presidente accertano, da remoto, "a video", l'identità dell'Assessore collegato.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che l'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

- 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 Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, tra l'altro, 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;

Dato atto che il Comune di Vigevano, con deliberazione n. 30 del 10/02/2022 "Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 e Piano Occupazionale 2022. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale" e deliberazione n. 150 del 19/05/2022 "1° Aggiornamento Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 e Piano Occupazionale 2022", ha provveduto ad approvare il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 che, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Rilevato che, in data 11/08/2022 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 241 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 contenente un Aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 e Piano Occupazionale 2022;

Preso atto che:

- con deliberazioni di Giunta Comunale n. 221 del 28/07/2022, n. 241 del 11/08/2022 e n. 360 del 01/12/2022 è stato approvato dal Comune di Vigevano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 e le successive modifiche ed integrazioni;
- con deliberazione n. 380 in data 22/12/2022, qui integralmente richiamata a motivazione del presente atto, la Giunta Comunale ha approvato il terzo aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, limitatamente alla sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale;

Dato atto che, in relazione alla deliberazione n. 380/2022, con nota Prot. 86801 del 13/12/2022 è stato richiesto al Collegio dei Revisori, il parere ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 e asseverazione di competenza ai fini dell'utilizzo dei parametri assunzionali stabiliti dall'art. 33, comma 1, del D.L. 34/2019 (convertito in Legge 58/2019) e che il Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001, ha espresso parere favorevole n. 26/2022 (Prot. n. 88309 del 19/12/2022);

Atteso che, con nota del 30/03/2023 PG 24015 è stato chiesto al Collegio dei Revisori, il parere ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 e asseverazione di competenza ai fini dell'utilizzo dei parametri assunzionali stabiliti dall'art. 33, comma 1, del D.L. 34/2019 (convertito in Legge 58/2019) e che il Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001, ha espresso parere favorevole n. 5/2023 (Prot. n. 25283 del 04/04/2023);

Ritenuto di rettificare il prospetto **“5.3 – Anno 2023 – Acquisizione di personale a tempo indeterminato”** del PIAO approvato con deliberazione n. 380/2022 prevedendo in alternativa al concorso anche la possibilità di assunzione mediante incarico ai sensi dell'art. 110 comma 1, del D.Lgs n. 267 del 2000 di n. 1 Dirigente;

Dato atto che, trattandosi di rettifica alla tabella relativa alle assunzioni a tempo determinato del triennio, aggiungendo la previsione di 1 unità con incarico ex art. 110 c.1 TUEL alle modalità di assunzione, non c'è alcuna variazione totale di spesa rispetto alla deliberazione n. 380/2022;

Dato atto che ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, sono stati acquisiti ed allegati alla presente proposta, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale, i pareri favorevoli concomitanti espressi, in ordine alla regolarità tecnica, dal Dirigente Responsabile del Settore Servizi Finanziari, Tributi, Programmazione e Partecipate e dal Dirigente Responsabile del Settore Politiche Educative e Servizi Demografici, Risorse Umane e Advocatura Civica e, in ordine alla regolarità contabile, dal Dirigente Responsabile del Settore Servizi Finanziari, Tributi, Programmazione e Partecipate;

Visto il D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, nonché le vigenti disposizioni di legge ad esso compatibili;

Dato atto che non sussistono, ai sensi di legge, obblighi di astensione né conflitti di interesse da parte di amministratori nell'adozione del presente atto deliberativo;

Vista la legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023- 2025", pubblicata nella Gazzetta ufficiale-serie generale n. 303-supplemento ordinario n. 43 del 29 dicembre 2022, all'articolo 1, comma 775, che prevede che "In via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, in considerazione del protrarsi degli effetti economici negativi della crisi ucraina, gli enti locali possono approvare il bilancio di previsione con l'applicazione della quota libera dell'avanzo, accertato con l'approvazione del rendiconto 2022. A tal fine il termine per l'approvazione del bilancio di previsione per il 2023 è differito al 30 aprile 2023";

Visto l'art. 163 commi 1, 3 e 5 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Vista la deliberazione di C.C. n. 18 del 29/03/2022: "Bilancio di previsione 2022 – 2024 - Approvazione";

Vista la deliberazione di G.C. n. 388 del 29/12/2022: "Piano Esecutivo di Gestione: assegnazione provvisoria dei fondi ai dirigenti responsabili dei servizi per l'esercizio finanziario 2023";

Con votazione unanime favorevole, espressa in forma palese

### **DELIBERA**

- di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante del presente dispositivo;
- di approvare la rettifica al 3° aggiornamento del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2022-2024, limitatamente alla sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale, come sopra precisato;
- di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 ed il relativo Piano Occupazionale 2022, come modificati dal presente atto, sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l'anno 2022 risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
- di dare atto che vengono rispettati gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016, nonché i limiti imposti dall'art. 1 cc. 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;
- di dare atto che gli stanziamenti di spesa trovano copertura finanziaria nelle disponibilità del bilancio di previsione triennale 2022-2024;
- di autorizzare e di dare mandato ai Dirigenti competenti di provvedere, con propri atti, a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione compatibilmente

con l'effettiva disponibilità finanziaria relativa alla spesa del personale;

- di dare mandato al Dirigente Responsabile di trasmettere il presente Documento di Programmazione Triennale dei Fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017;
- di demandare ai competenti uffici per gli adempimenti obbligatori riguardanti la pubblicazione del PIAO sul sito istituzionale.

Successivamente, al fine di procedere celermente ad avviare le necessarie procedure di assunzione, con votazione unanime favorevole, espressa in forma palese

### **DELIBERA**

di rendere immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

**CITTÀ DI VIGEVANO**  
Provincia di Pavia

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Il Sindaco  
ANDREA CEFFA

Il Segretario Generale  
GIOVANNI BARBERA

DELIBERAZIONE DELLA G.C. N. 88 del 06/04/2023

## **2° AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024**

### **PREMESSA**

L'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, di seguito semplicemente PIAO di durata triennale, con aggiornamento annuale.

Lo scopo del PIAO è quello di «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».

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 definisce la composizione del Piano-tipo che si articola in una scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso in quattro sezioni, a loro volta articolate in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal decreto, per il periodo di applicazione del Piano stesso.

L'art. 4, comma 1, lettera c), di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:

- a)** la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- b)** la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- c)** la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- d)** le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- e)** le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- f)** le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

**a) Consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale**

Il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 (c.d. Decreto "crescita"), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto un nuovo vincolo per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, prevedendo la sostituzione delle vecchie regole fondate sul turn-over a seguito dell'entrata in vigore di apposito decreto ministeriale attuativo specifico per gli enti locali.

Con deliberazione della Conferenza Stato-Città Autonomie Locali n. 573 del 30 gennaio 2020, è stata indicata la data del 20 aprile 2020, come data di entrata in vigore dello schema di decreto ministeriale applicativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019.

Le indicazioni della Conferenza Stato-Città sono state recepite nel D.M. 17 marzo 2020, rubricato "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in G.U. numero 108 del 27 aprile 2020, in vigore dal 20 aprile 2020, il quale permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e ss., L. n. 296/2006.

In data 8 giugno 2020 è stata emanata apposita circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e il Ministro dell'Interno contenente le modalità applicative dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 58/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.

Nella Circolare Interministeriale è stato precisato il superamento della logica del c.d. *turn over*, ossia la sostituzione – parziale o integrale – del personale cessato,: *"il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'art. 33, ha introdotto una modifica significativa alla disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over in un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale"*.

Tali norme prevedono che il Piano debba essere predisposto nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e della performance, evitando logiche di sostituzione e potenziando le funzioni fondamentali dell'ente, in un'ottica di miglioramento della qualità e dei servizi offerti ai cittadini.

Alla luce di quanto sopra, è stata radicalmente innovata la modalità di programmare i fabbisogni di personale giungendo ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nel personale in servizio più le capacità assunzionali, entro i limiti di spesa dell'Ente.

La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Con deliberazione di G.C. n. 67 del 31 marzo 2016 "Rideterminazione della Dotazione Organica complessiva dell'Ente per il triennio 2016-2018", la Dotazione Organica dell'Ente era stata rideterminata in complessive n. 435 unità.

La nuova impostazione pone il limite in corrispondenza della spesa potenziale massima prevista dalla vigente normativa, quindi come valore finanziario rappresentato per gli enti

locali dal limite di spesa di personale di cui all'art. 1 cc. 557 e successivi della L. n. 296/2006 e s.m.i., per il Comune di Vigevano tale limite è pari a € 15.616.841,24 – spesa media del triennio 2011/2013.

Ai fini della definizione del piano assunzionale, sono riportate nella Dotazione Organica, allegata sub A), sulla base dei conteggi predisposti dal Servizio Trattamento Economico del Personale, in atti, le seguenti informazioni:

- Gli importi indicati sono relativi alle sole voci stipendiali: non si evidenzia in questa sede, per semplicità di confronto, la spesa per oneri, Irap e altre componenti variabili, che rientrano comunque nella spesa di personale.
- Per praticità di confronto, in questa sede si mantiene la divisione tra categoria D e D3 (e relativi profili). Il CCNL 21.5.2018 Funzioni Locali ha unificato le categorie D e D3, precedentemente considerate come due categorie diverse
- Non è più possibile avere accesso per concorso alla posizione economica D3 ma solo D1. I profili professionali oggi appartenenti alla categoria D3 sono ad esaurimento, fatto salvo che i dipendenti inquadrati negli stessi possono conservare il proprio profilo alla cessazione. Al venire meno di un posto dell'ex categoria D3, si può procedere alla creazione di un nuovo posto di categoria D.
- Nella colonna “**posti previsti**” il totale di 435 indica la dotazione di posti teorica approvata con deliberazione della G.C. n. 87 del 31 marzo 2016.
- Nella colonna “**personale in servizio**” compare la fotografia dei posti coperti al 31.12.2021.
- Le righe individuano i profili professionali dell'Ente, i quali sono presenti nella struttura, senza “radicamento” alle singole unità organizzative, ma come elenco globale.
- Il personale, a tempo indeterminato e determinato, al 31.12.2021 risulta assestato a quota n. 315 dipendenti a tempo indeterminato (di cui n. 1 Segretario Generale, n. 6 dirigenti, n. 1 incarico ex art. 90 TUEL, n. 3 comandi in entrata e n. 5 comandi in uscita, prospetto Dotazione Organica, Allegato sub A).

| Dotazione Organica approvata con deliberazione di G.C. n. 67 del 31 marzo 2016 |           |                |                |                                | (Spesa potenziale massima – 2022/2024) |      |                                                  |                      |                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------|----------------|--------------------------------|----------------------------------------|------|--------------------------------------------------|----------------------|-----------------------------------------------------|
| Descrizione profili professionali                                              | Cat.      | Posti previsti | Costo Unitario | Costo totale Dotazione Teorica | Personale in servizio                  | T.D. | Assunzioni residue anno 2021 tempo indeterminato | Fabbisogni anno 2022 | Costo totale Dotazione effettiva + nuove assunzioni |
|                                                                                |           |                |                |                                |                                        |      |                                                  |                      |                                                     |
| Dirigente                                                                      | DIR       | 6              | € 46.458,23    | € 278.749,38                   | 5                                      |      |                                                  |                      | € 232.291,15                                        |
| Dirigente Area Tecnica                                                         | DIR       | 1              | € 46.458,23    | € 46.458,23                    | 1                                      |      |                                                  |                      | € 46.458,23                                         |
| Avvocato                                                                       | D (ex D3) | 1              | € 27.572,87    | € 27.572,87                    | 1                                      |      |                                                  |                      | € 27.572,87                                         |
| Esperto in attività amministrative                                             | D (ex D3) | 6              | € 27.572,87    | € 165.437,22                   | 3                                      |      |                                                  |                      | € 193.010,09                                        |
| Esperto in attività dell'area della vigilanza                                  | D (ex D3) | 2              | € 27.572,87    | € 55.145,74                    | 1                                      |      |                                                  |                      | € 27.572,87                                         |
| Esperto in attività informatiche                                               | D (ex D3) | 1              | € 27.572,87    | € 27.572,87                    | 0                                      |      |                                                  |                      | € -                                                 |
| Esperto in attività socio-educative                                            | D (ex D3) | 2              | € 27.572,87    | € 55.145,74                    | 0                                      |      |                                                  |                      | € -                                                 |
| Esperto in attività tecnico - progettuali                                      | D (ex D3) | 4              | € 27.572,87    | € 110.291,48                   | 3                                      |      |                                                  |                      | € 82.718,61                                         |
| Esperto in scienze archivistiche                                               | D (ex D3) | 1              | € 27.572,87    | € 27.572,87                    | 1                                      |      |                                                  |                      | € 27.572,87                                         |
| Assistente sociale                                                             | D1        | 11             | € 23.980,06    | € 263.780,66                   | 13                                     |      |                                                  | 2                    | € 359.700,90                                        |
| Insegnante di musica                                                           | D1        | 1              | € 23.980,06    | € 23.980,06                    | 1                                      |      |                                                  |                      | € 23.980,06                                         |
| Specialista in attività ambientali                                             | D1        | 1              | € 23.980,06    | € 23.980,06                    | 1                                      |      |                                                  |                      | € 23.980,06                                         |
| Specialista in attività amministrative e contabili                             | D1        | 32             | € 23.980,06    | € 767.361,92                   | 26                                     | 1    |                                                  |                      | € 647.461,62                                        |
| Specialista in attività dell'area della vigilanza                              | D1        | 8              | € 23.980,06    | € 191.840,48                   | 5                                      |      |                                                  |                      | € 119.900,30                                        |
| Specialista in attività educative e culturali                                  | D1        | 5              | € 23.980,06    | € 119.900,30                   | 0                                      |      |                                                  |                      | € -                                                 |
| Specialista in attività informatiche                                           | D1        | 3              | € 23.980,06    | € 71.940,18                    | 2                                      |      |                                                  |                      | € 47.960,12                                         |
| Specialista in attività tecnico-progettuali                                    | D1        | 13             | € 23.980,06    | € 311.740,78                   | 10                                     |      | 2                                                | 2                    | € 335.720,84                                        |
| Agente di polizia locale                                                       | C1        | 55             | € 22.039,42    | € 1.212.168,10                 | 46                                     |      | 4                                                |                      | € 1.101.971,00                                      |
| Assistente bibliotecario                                                       | C1        | 5              | € 22.039,42    | € 110.197,10                   | 2                                      |      |                                                  |                      | € 44.078,84                                         |
| Assistente in attività amministrative e contabili                              | C1        | 103            | € 22.039,42    | € 2.270.060,26                 | 94                                     |      | 2                                                | 2                    | € 2.159.863,16                                      |
| Assistente in attività tecnico-progettuali                                     | C1        | 17             | € 22.039,42    | € 374.670,14                   | 18                                     |      | 2                                                |                      | € 440.788,40                                        |
| Assistente in attività di reti tecnologiche                                    | C1        | 1              | € 22.039,42    | € 22.039,42                    | 0                                      |      |                                                  |                      | € -                                                 |
| Assistente in Attività Informatiche                                            | C1        |                | € 22.039,42    |                                | 3                                      |      |                                                  |                      | € 66.118,26                                         |
| Assistente in attività teatrali e promozionali                                 | C1        | 1              | € 22.039,42    | € 22.039,42                    | 1                                      |      |                                                  |                      | € 22.039,42                                         |
| Educatore asilo nido                                                           | C1        | 48             | € 22.039,42    | € 1.057.892,16                 | 8                                      |      |                                                  |                      | € 176.315,36                                        |
| Educatore professionale                                                        | C1        | 5              | € 22.039,42    | € 110.197,10                   | 3                                      |      |                                                  | 1                    | € 88.157,68                                         |
| Maestro di scuola materna                                                      | C1        | 39             | € 22.039,42    | € 859.537,38                   | 23                                     |      |                                                  |                      | € 506.906,66                                        |
| Collaboratore professionale                                                    | B3        | 12             | € 20.652,45    | € 247.829,40                   | 9                                      |      |                                                  |                      | € 185.872,05                                        |
| Messo Notificatore                                                             | B3        | 2              | € 20.652,45    | € 41.304,90                    | 2                                      |      |                                                  |                      | € 41.304,90                                         |
| Collaboratore servizi tecnico-manutentivi                                      | B3        | 2              | € 20.652,45    | € 41.304,90                    | 2                                      |      |                                                  |                      | € 41.304,90                                         |
| Addetto ai servizi amministrativi e generali                                   | B1        | 18             | € 19.536,92    | € 351.664,56                   | 11                                     |      |                                                  |                      | € 214.906,12                                        |
| Addetto ai servizi socio assistenziali                                         | B1        | 3              | € 19.536,92    | € 58.610,76                    | 3                                      |      |                                                  |                      | € 58.610,76                                         |
| Addetto ai servizi tecnico-manutentivi                                         | B1        | 5              | € 19.536,92    | € 97.684,60                    | 3                                      |      |                                                  |                      | € 58.610,76                                         |
| Ausiliario di assistenza                                                       | B1        | 12             | € 19.536,92    | € 234.443,04                   | 7                                      |      |                                                  |                      | € 136.758,44                                        |
| Cuoco                                                                          | B1        | 1              | € 19.536,92    | € 19.536,92                    | 1                                      |      |                                                  |                      | € 19.536,92                                         |
| Operatore servizi tecnico-manutentivi                                          | A1        | 2              | € 18.482,75    | € 36.965,50                    | 1                                      |      |                                                  |                      | € 18.482,75                                         |
| Operatore servizi vari                                                         | A1        | 6              | € 18.482,75    | € 110.896,50                   | 5                                      |      |                                                  |                      | € 92.413,75                                         |
| <b>Dotazione teorica</b>                                                       |           | 435            |                | € 9.847.513,00                 |                                        |      |                                                  |                      |                                                     |
| <b>Spesa personale in servizio + facoltà assunzionali</b>                      |           |                |                |                                | 315                                    | 1    | 10                                               | 7                    | € 7.669.940,72                                      |

## **b) Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

Il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto un nuovo vincolo per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, applicato a seguito dell'entrata in vigore di apposito decreto ministeriale attuativo.

Con deliberazione della Conferenza Stato-Città Autonomie Locali n. 573 del 30 gennaio 2020, è stata indicata la data del 20 aprile 2020, come data di entrata in vigore dello schema di decreto ministeriale applicativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, con riferimento al quale (come indicato nel medesimo documento) è stata emanata apposita Circolare ministeriale contenente le modalità applicative del disposto normativo in oggetto.

Le indicazioni della Conferenza Stato-Città sono state recepite nel D.M. 17 marzo 2020, rubricato "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in G.U. numero 108 del 27 aprile 2020, in vigore dal 20 aprile 2020.

Il D.P.C.M. 11.12.2019, partendo dalla definizione di **spesa di personale** e di **entrate correnti** (art. 2) quali dati economici necessari per determinarne il correlato rapporto, e rinvenibili dai rendiconti approvati, stabilisce con tre tabelle i criteri di calcolo.

In particolare, la tabella 1 suddivide i Comuni per fasce demografiche, alle quali corrisponde una percentuale, definita "valore soglia".

La legge di bilancio 2020 ha stabilito che "i Comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."

Il testo del D.P.C.M. 11.12.2019 definisce la "**spesa di personale**" come l'insieme di tutti gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 D.Lgs. 267/2000, 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 di gestione approvato.

Le "**entrate correnti**" sono definite nella media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE, stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Per il periodo 2020-2024, i Comuni potranno utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati nell'ultima tabella, fermo restando il limite del valore soglia per ciascun ente, quanto previsto nei piani triennali dei fabbisogni di personale ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Si riassumono i punti di maggiore interesse della **Circolare esplicativa** sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale del Ministro per la Pubblica Amministrazione:

- Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.
- La tabella contenuta nell'art. 4, comma 1, del Decreto rappresenta, in relazione a ciascuna fascia demografica, i rispettivi valori-soglia di riferimento.
- In base al secondo comma dell'art. 4, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.
- I Comuni che si collocano nella prima casistica, e che cioè rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dall'art. 4 del Decreto, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia.
- I valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.
- Per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296".

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale individua la "dotazione" di spesa potenziale massima che, per le Regioni e gli Enti Territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale, resta nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013.

Nel rispetto di questo limite di **spesa potenziale massima**, le amministrazioni, nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale.

Le Amministrazioni potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e dovranno indicare nel Piano, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del D.lgs 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.

**c) Programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente**

|                                                |
|------------------------------------------------|
| <b>DIMISSIONI / COLLOCAMENTI A RIPOSO 2022</b> |
|------------------------------------------------|

|            |                                          |          |
|------------|------------------------------------------|----------|
| 01/02/2022 | collocamento a riposo                    | C3       |
| 01/04/2022 | collocamento a riposo                    | D2       |
| 01/04/2022 | collocamento a riposo                    | D1       |
| 01/05/2022 | collocamento a riposo                    | C6       |
| 01/06/2022 | collocamento a riposo                    | BG8      |
| 16/05/2022 | mobilità in uscita                       | C1       |
| 01/07/2022 | collocamento a riposo                    | C3       |
| 01/09/2022 | mobilità in uscita                       | C4       |
| 01/09/2022 | collocamento a riposo                    | C3       |
| 01/09/2022 | collocamento a riposo                    | C5       |
| 01/12/2022 | collocamento a riposo                    | C5 vigil |
| 16/05/2022 | dimissioni per assunzione come D1        | C1       |
| 16/05/2022 | dimissioni per assunzione come D1        | C1       |
| 01/05/2022 | dimissioni per assunzione come D1        | C1       |
| 01/05/2022 | dimissioni e conservazione posto come B1 | C1       |
| 01/10/2022 | dimissioni per assunzione come D1        | C1       |

**d) Strategie di copertura del fabbisogno**

La programmazione triennale del fabbisogno di personale si configura come atto fondamentale, in quanto definisce le linee di indirizzo cui deve tendere la programmazione occupazionale del triennio, nel rispetto dei vincoli normativi e in linea con gli orientamenti giurisprudenziali, con l'obiettivo di supportare, attraverso adeguate politiche del personale, l'attuazione del programma di mandato politico del Sindaco.

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2022-2024 sulla base dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni del Decreto ministeriale 8 maggio 2018 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica - G.U. 27.7.2018) e tenuto conto dei contenuti del DUP 2022-2024.

È stata attuata la ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 6, comma 2 e dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 finalizzata alla rilevazione dei fabbisogni al fine di individuare le tipologie professionali ritenute necessarie, sulla base delle attività da svolgere e degli obiettivi da realizzare, come declinati nel DUP, per ciascuna annualità di riferimento e nel Piano della Performance, nonché alla rilevazione di eventuali eccedenze di personale.

La programmazione dell'approvvigionamento di risorse umane deve necessariamente conciliare le esigenze segnalate dai diversi Settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente, con il rispetto della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative adottate e dei vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni e di spese di personale.

La legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione, con modificazioni, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 "Milleproroghe" all'art. 17, comma 1-bis, ha previsto che, per l'attuazione del Piano Triennale

dei Fabbisogni di Personale di cui all'articolo 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL) che prevede che non si possono utilizzare graduatorie per posti creati e trasformati successivamente alla indizione del concorso.

**e) [...]**

#### **f) Situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali**

Con nota Prot. 22280 del 31/03/2022 è stata chiesta ai dirigenti l'individuazione degli ulteriori profili professionali necessari al settore di appartenenza;

Precisato che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, i dirigenti dell'Ente, in sede di ricognizione in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente, non hanno rilevato tra gli organici, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001.

Ritenuta, inoltre, l'insussistenza di eccedenze di personale valutate alla luce della situazione finanziaria dell'Ente, tenuto conto che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti (rispetto alle attuali) di gestione ed erogazione dei medesimi, ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità.

## **2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Il quadro legislativo di riferimento è in rapida e continua evoluzione.

L'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34 (comma così modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8) ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni.

La normativa sopra citata introduce per i comuni una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto

tra spese di personale ed entrate correnti; anche le procedure di mobilità soggiacciono al principio di sostenibilità finanziaria della spesa.

Con decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei ministri Dip. Funz. Pubbl., adottato il 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" è stata definita la disciplina di dettaglio per la quantificazione delle capacità assunzionali, chiarendo, tra l'altro, al comma 2 dell'art. 1 che le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite, appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle disposizioni di leggi vigenti in materia.

| Norma                                                                 | Tipologia adempimento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Adozione Piano triennale fabbisogni personale (PTFP)</b>           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| art. 91 del TUEL                                                      | Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.                                                                                                                                                                                                                                                          |
| art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001                                  | Adozione Piano triennale fabbisogni di personale (PTFP)<br><br>Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di <i>performance</i> organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della <i>performance</i> , nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter |
| Sanzione<br>art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001                      | Divieto di assunzione:<br><br>le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 non possono assumere nuovo personale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Invio PTFP (Piano triennale dei fabbisogni personale) alla RGS</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>art. 6-ter, comma 5, del D.lgs. 165/2001</p> <p>Sanzione</p>                           | <p>Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60* del d.lgs. 165/2001 le informazioni del PTFP e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica.</p> <p>* art. 60 del d.lgs. 165/2001: Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti e alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, il conto annuale delle spese sostenute per il personale. Il conto è accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione.</p> |
| <p>Sanzione</p>                                                                           | <p>Divieto di assunzione:</p> <p>la comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p><b>Rideterminazione dotazione organica e verifica delle eccedenze di personale</b></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>art. 6, comma 3, del D.lgs. 165/2001</p>                                               | <p>In sede di definizione del PFTP, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del d.lgs. 165/2001, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p>art. 89 del TUEL</p>                                                                   | <p>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</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             | esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| art. 33 del D.lgs. 165/2001 | 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. |
| Sanzione                    | Divieto di assunzione:<br><br>le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere                                                                                                                                                                          |
| Responsabilità              | La mancata attivazione delle procedure da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

| <b>Contenimento della spesa di personale</b>                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 | <p>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo 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:</p> <p>b) 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;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le</p> |

|                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                              | <p>amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Sanzione                                                                     | <p>Divieto di assunzione:</p> <p>in caso di mancato rispetto, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, cioè la sanzione prevista in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente: divieto di assunzione assoluto nell'anno successivo.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Certificazione organo di revisione</b>                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| art. 19, comma 8, della legge 448/2001                                       | <p>Gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3-<i>bis</i>, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>La verifica dell'aggregato di spesa relativa al lavoro flessibile</b>     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010</p> <p>art. 36 del D.lgs. 165/2001</p> | <p>A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano 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 2009.</p> <p>L'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare contratti di lavoro flessibile, dando atto</p> |

|                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                              | che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e del pareggio bilancio</b>                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| art. 1, comma 466, della legge 232/2016                                                                                                                                                                                      | A decorrere dall'anno 2017 gli enti di cui al comma 465 del presente articolo devono conseguire il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Sanzione</b><br>art. 1, comma 475, lett. e), della legge 232/2016                                                                                                                                                         | <b>Divieto di assunzione assoluto:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 466, nell'anno successivo a quello di inadempienza l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto.</li> </ul><br><b>Divieto di assunzione solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nel caso in cui il mancato conseguimento del saldo di cui al comma 466 risulti inferiore al 3 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio del mancato conseguimento del saldo, nell'anno successivo a quello dell'inadempienza la sanzione di cui al comma 475, lettera e), è applicata solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato.</li> </ul> |
| <b>Trasmissione alla banca dati (BDAP-MOP) delle informazioni dovute dagli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, legge 232/2016</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| art. 1, comma 507, della legge 232/2016                                                                                                                                                                                      | L'ente territoriale attesta l'utilizzo degli spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                            | dei patti di solidarietà previsti dall'articolo 10 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, con l'invio della certificazione di verifica del rispetto dell'obiettivo di saldo di cui al comma 470 del presente articolo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p>Sanzione</p> <p>art. 1, comma 508, della legge 232/2016</p>                                                             | <p>Divieto di assunzione transitorio fino ad avvenuto adempimento:</p> <p>qualora l'ente territoriale beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non effettui la trasmissione delle informazioni richieste dal medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, non può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbia adempiuto.</p> |
| <p><b>Adempimenti di natura amministrativa contabile</b></p>                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>Approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato</b></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>art. 9, comma 1-<i>quinquies</i>, del D.L. 113/2016</p>                                                                 | <p>Approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato:</p> <p>l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nel termine di trenta giorni dalla loro approvazione.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p>Sanzione</p>                                                                                                            | <p>Divieto di assunzione transitorio fino ad avvenuto adempimento:</p> <p>In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla BDAP, gli enti non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di</p>                                                                                                                         |

|                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                       | somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Adempimenti piattaforma certificazione crediti</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| art. 9, comma 3- <i>bis</i> , del D.L. 185/2008       | Su istanza del creditore di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 certificano, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di patto di stabilità interno, entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza, se il relativo credito sia certo, liquido ed esigibile, anche al fine di consentire al creditore la cessione pro soluto o pro solvendo a favore di banche o intermediari finanziari riconosciuti dalla legislazione vigente.                                                                                                                                            |
| Sanzione                                              | <p>Divieto di assunzione fino al permanere dell'inadempimento:</p> <p>La pubblica amministrazione che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Adozione Piano della <i>performance</i></b>        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| art. 10 del D.lgs.150/2009                            | <p>Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della <i>performance</i>, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:</p> <p>a) entro il 31 gennaio, il Piano della <i>performance</i>, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della <i>performance</i> dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi</p> |

|                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                              | <p>indicatori;</p> <p>b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla <i>performance</i>, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.</p> <p>Per gli enti locali, la Relazione sulla <i>performance</i> di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione.</p> |
| Sanzione art. 10, comma 5, del D.lgs. 150/2009                               | <p>In caso di mancata adozione del Piano della <i>performance</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;</li> <li>- divieto di assunzione: l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.</li> </ul>                                                                                                                |
| Responsabilità                                                               | <p>Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla <i>performance</i> dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), del d.lgs. 150/2009, ossia l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.</p>                                                                                               |
| <b>Adozione del Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006                                        | <p>Gli enti predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</p>                                                                                                                                                                                            |

|                                                                        |                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Sanzione</p> <p>di cui all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001</p> | <p>Divieto di assunzione:</p> <p>le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale.</p> |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 2.1. Validità delle graduatorie

La versione definitiva della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020) ha abolito il divieto di scorrimento delle graduatorie concorsuali che era stato introdotto dall'art. 1, comma 361, della Legge di bilancio precedente, n. 145/2018.

Ulteriore novità, la riduzione da tre a due anni della validità, a regime, delle graduatorie concorsuali: l'art. 1, della legge di bilancio 2020 ha, infatti, modificato l'art. 35, comma 5-ter, del D.lgs. 165/2001, stabilendo che le graduatorie avranno validità di due anni dalla data di approvazione (applicabile alle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2020).

Per quanto riguarda l'utilizzo delle graduatorie di altri enti, si tratta in ogni caso di una facoltà, prevista espressamente per gli enti statali e per gli enti pubblici non economici dall'art. 9, comma 1, della Legge 3/2003 e dall'art. 3, comma 61, della Legge 350/2003.

Per gli enti non statali, la facoltà è stata ammessa, o almeno non contestata, in numerose pronunce della giurisprudenza contabile e amministrativa, pur in assenza di una espressa volontà in tal senso del legislatore.

## 2.2. La Legge di conversione del Decreto “Milleproroghe”

La legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione, con modificazioni, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 "Milleproroghe" all'art. 17, comma 1-bis, ha previsto che per l'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui all'articolo 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL) che prevede che non si possono utilizzare graduatorie per posti creati e trasformati successivamente alla indizione del concorso.

## 2.3. Il Decreto Legge n. 36 del 30 aprile 2022 “Decreto PNRR 2”.

### Limitazioni a comandi e distacchi

Il Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).”, in vigore dal 1-5-2022 all'art. 6 ha introdotto il nuovo art. 30 comma 1 quinquies del d.lgs. 165/2001, che prevede che i comandi o distacchi del personale non dirigenziale sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità

In particolare, i commi 2 e 3, prevedono che i comandi o distacchi, in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento (art. 6 comma 2)

Al fine di non pregiudicarne la funzionalità, le amministrazioni interessate possono attivare, fino al 31 dicembre 2022, a favore del personale di cui al comma 2, già in servizio a tempo indeterminato presso le amministrazioni, le Autorità e i soggetti, di cui all'art. 30, comma 1-quinquies, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che alla data del 31 gennaio 2022 si trovava in posizione di comando o distacco, nel limite del 50% delle vigenti facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica, procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, in deroga alle disposizioni sul passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse, ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001.

Ai fini di tali procedure - per le quali non è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di provenienza - si tiene conto della anzianità maturata in comando o distacco, del rendimento conseguito e della idoneità alla specifica posizione da ricoprire (art. 6 comma 3).

### **3. I PARAMETRI DI VIRTUOSITA' DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE**

La vigente normativa prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni che:

- 1) non hanno rispettato il saldo di finanza pubblica nell'anno precedente;
- 2) non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013;
- 3) non hanno effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente;
- 4) non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà;
- 5) non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità;
- 6) non hanno adottato il Piano della Performance;

#### **3.1. Rispetto dei vincoli di legge in materia di fabbisogno e reclutamento**

1) Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 1), il Comune di Vigevano ha rispettato il saldo di finanza pubblica ai sensi del comma 719 dell'art. 1 della Legge 28/12/2015 n. 2008);

2) Con deliberazione n. 67 del 31 marzo 2016 e n. 95 del 5 maggio 2016, la Giunta Comunale ha rideterminato la Dotazione Organica complessiva dell'ente, in complessive n. 435 unità, riducendo da 9 a 7 i posti dirigenziali, in coerenza con la previsione normativa che richiede la progressiva diminuzione degli stessi;

3) Con deliberazione di G.C. n. 121 in data 21/04/2022 è stato approvato Il Piano Azioni Positive 2022-2024, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

### 3.2. Rispetto dei vincoli di spesa specifici per il fabbisogno

La Corte dei Conti, Sezione Regionale della Puglia, con la deliberazione n. 111/2018/PAR, ha fornito indicazioni per la redazione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale.

Nello specifico è stato richiesto ai magistrati contabili che cosa si debba intendere con la locuzione “spesa potenziale massima” della dotazione organica, come disciplinata dalla Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

La Corte ha confermato che per gli enti locali il riferimento debba essere al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006: per i comuni sopra i 1.000 abitanti si deve, quindi, rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013.

La spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a € **15.616.841,24**.

|                                       | 2011                   | 2012                   | 2013                   |
|---------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| <b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>      | <b>€ 16.529.429,76</b> | <b>€ 15.326.192,91</b> | <b>€ 14.994.901,05</b> |
| <b>SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013</b> | <b>€ 15.616.841,24</b> |                        |                        |

### 4. L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE

Secondo il principio di diritto enunciato dalla sezione autonomie della Corte dei Conti nella deliberazione n. 17/2019, il budget assunzionale è unico, senza distinzione fra dirigenti e non dirigenti.

Anche le nuove disposizioni dettate dall'art. 33 del dl 34/2019, che producono il superamento della logica del cosiddetto turn over, seguono la medesima logica: ciò che rileva è il focus che il legislatore pone (in merito alla futura disciplina delle capacità assunzionali) sulla coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, nonché sul riferimento «ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente», non facendo alcun tipo di riferimento a tipologie di personale e relativi budget assunzionali differenziati.

Preso atto che questo Comune rientra, quindi, tra gli enti virtuosi che, nel corso del corrente esercizio, possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, va evidenziato che numerosi interventi in dottrina e alcune recenti posizioni interpretative della magistratura contabile hanno posto l'accento sull'esigenza, al fine di assicurare il corretto calcolo della capacità assunzionale, di verificare l'ammontare delle entrate correnti dell'ente sul cui volume, su base triennale e in rapporto alla dimensione

demografica, viene ad essere individuata la collocazione tra gli enti più o meno virtuosi. Ciò al fine di verificare la possibilità di «sopportare e supportare» il livello di spesa di personale, attuale e futuro, dell'ente.

Detta spesa, infatti, incide non indifferentemente sulla tenuta complessiva del bilancio atteso che, in particolare per il personale a tempo indeterminato, la stessa verrà meno solo con la cessazione del rapporto di lavoro da cui originano le relative obbligazioni di pagamento;

Ne consegue che l'Amministrazione, nel Piano triennale di fabbisogno di personale, dovrà avere ben chiara la ricaduta pluriennale dell'utilizzo delle proprie capacità assunzionali in relazione alla possibilità del proprio bilancio di sostenere gli oneri derivanti dal mantenimento nel tempo dei livelli occupazionali (pregressi e conseguenti ai nuovi reclutamenti).

Nell'ottica di un necessario approccio prudenziale alle politiche di reclutamento è necessario evidenziare che, anche laddove l'ente, rispetti i vincoli di finanza pubblica e abbia a disposizione capacità assunzionale, anche per lavoro flessibile, non necessariamente potrà utilizzarla, in quanto l'andamento complessivo della gestione di bilancio potrebbe far emergere squilibri tutt'altro che temporanei e derivanti da criticità, prevedibili o intervenute, o, ancora, dovute a situazioni straordinarie (pandemie ecc.).

In tali circostanze, infatti, la scelta di assumere nuovo personale in assenza di una effettiva capacità di mantenere un equilibrio strutturale finirebbe per tradursi in un ulteriore appesantimento della spesa corrente dell'ente con effetti duraturi anche sui saldi;

In conseguenza, all'atto di procedere alla predisposizione del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale occorre valutare attentamente la capacità dell'ente di poter mantenere nel tempo un volume di entrate correnti tale da poter sostenere non solo gli oneri dei livelli occupazionali attuali ma anche quelli ulteriori derivanti dal possibile esercizio delle facoltà assunzionali a disposizione in relazione alla fascia di appartenenza di cui al D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, considerato che, in relazione all'emergenza epidemiologica per il COVID-19, si verificherà una sensibile contrazione delle entrate e che un eventuale incremento delle spese di personale potrebbe comportare serie criticità in riferimento all'obiettivo del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.

## **5. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024**

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei dirigenti che hanno:

- indicato ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio Gestione Giuridica del Personale);
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 6, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio Gestione Giuridica del Personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

La ricognizione dei fabbisogni è stata effettuata previa mappatura delle competenze interne, come suggerito dalle citate Linee di Indirizzo, per verificare la possibilità di

riconversione, anche attraverso procedure di mobilità interna, delle risorse umane presenti, nell'ottica di un generale recupero di efficienza.

Con nota Prot. 22280 del 31/03/2022 è stata chiesta ai dirigenti l'individuazione degli ulteriori profili professionali necessari al settore di appartenenza.

I contenuti del presente documento integrano quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazioni triennali del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

I prospetti hanno natura ricognitiva, finalizzata a quantificare formalmente i limiti entro i quali è possibile esercitare le facoltà assunzionali, fermo restando che la concreta programmazione di fabbisogno del personale resta assoggettata alle effettive disponibilità di Bilancio.

### **5.1. Le assunzioni a tempo indeterminato annualità 2020/2021 ancora da realizzare**

Con il Piano Triennale del fabbisogno 2022-2024 si intende provvedere al completamento delle assunzioni già previste nella programmazione precedente nonché allo sviluppo di carriera del personale in servizio.

### **5.2. Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2022-2024**

Per la copertura dei posti si valuterà, in via preliminare, di volta in volta, l'attivazione di procedure di mobilità tra enti, ex art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.

Permane il vincolo di attivazione preventiva della c.d. mobilità obbligatoria, cioè della comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale per l'assegnazione del personale pubblico in disponibilità: sulla base delle previsioni della citata Legge n. 56/2019 le amministrazioni possono dare corso all'avvio di procedure se hanno avuto risposta negativa o se non hanno avuto risposta decorsi 45 giorni (e non più 60) dalla ricezione della richiesta da parte della Funzione Pubblica.

Alle selezioni pubbliche è necessario applicare riserve di posti al personale appartenente alle categorie protette e ai militari volontari congedati ed è, inoltre, possibile applicare riserve al personale già dipendente di ruolo dell'Ente.

Si ritiene, in via prudenziale, di non avvalersi integralmente delle facoltà di incremento della spesa di personale introdotta dal D.L. 34/2019.

#### **5.2.1. ANNO 2022 – Il budget assunzionale**

Alla luce degli articoli 3 e 4 del D.L. 34/2019, questo Ente rientra nella fascia demografica g) relativa ai comuni da 60.000 a 249.999 abitanti. Il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, che consente l'incremento delle spese di personale, è fissato nella misura del 27,60% (articolo 4, comma 1 – Tabella 1).

Il rapporto effettivo tra spesa del personale e la media delle entrate correnti al netto del FCDE previsione assestata anno 2020 è pari al **21,75%**, come verificabile dal prospetto predisposto dal Settore Finanziario (Allegato B).

Ai sensi del decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia.

Sulla base della Tabella 2 dell'art. 5, del decreto 17 marzo 2020, la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio applicabile nel 2022 al Comune di Vigevano è pari al 14% della spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione contenuta all'art. 2 dello stesso decreto.

L'incremento assunzionale disponibile per acquisizioni di personale a tempo indeterminato da realizzarsi nell'anno 2022, ai sensi del D.L. 34/2019, è pari a € 1.689.611,47 come da prospetto del Settore Finanziario, Allegato B).

### **5.2.2. - ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato**

Le assunzioni verranno effettuate tramite procedura di mobilità obbligatoria, eventuale scorrimento di graduatorie vigenti dell'ente ovvero, in mancanza, tramite concorso pubblico.

Ai sensi dell'articolo 3-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, nel testo introdotto dalla legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali possono organizzare e gestire, in forma aggregata, selezioni uniche per la formazione di **elenchi di idonei** all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie.

- Con delibera di Giunta Comunale n. 82 del 22/03/2022, è stato approvato lo schema di accordo per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione delle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli Enti locali tra il Comune di Vigevano e il Comune di Cassolnovo.
- Con delibera di Giunta Comunale n. 126 del 02/05/2022 è stato approvato lo schema di accordo tra il Comune di Vigevano e il Comune di Robbio per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione della selezione unica per la formazione di idonei all'assunzione nel profilo di Assistente in Attività Tecnico Progettuali (Istruttore Tecnico – Geometra) Cat. C”.
- Con delibera di Giunta Comunale n. 173 del 09/06/2022 è stato approvato lo schema di accordo tra il Comune di Vigevano e il Comune di Trecate per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione della selezione unica per la formazione di idonei all'assunzione nel profilo di Specialista in Attività Amministrative e Contabili (Istruttore Direttivo) Cat. D”.
- Con delibera di Giunta Comunale n. 232 del 04/08/2022 è stato approvato lo schema di accordo tra il Comune di Vigevano e il Comune di Cava Manara per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione della selezione unica per la formazione di idonei all'assunzione nel profilo di Specialista in Attività Amministrative e Contabili (Istruttore Direttivo) Cat. D”.

- Con delibera di Giunta Comunale n. 253 del 01/09/2022 è stato approvato lo schema di accordo tra il Comune di Vigevano e il Comune di Sozzago per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione della selezione unica per la formazione di idonei all'assunzione nel profilo di Specialista in Attività Amministrative e Contabili (Istruttore Direttivo) Cat. D”.

I posti potranno essere ricoperti anche previa stipulazione di accordi con altri enti per l'utilizzo di graduatorie vigenti, richiamata, allo scopo, la deliberazione di G.C. n. 82 del 21/05/2020 "Utilizzazione graduatorie di altri enti. Indirizzi”.

Tale modalità assunzionale può essere attivata sia per i profili ordinari che per quelli derivanti dalle esigenze di attuazione del PNRR

Nell'ambito del Progetto nell'ambito del progetto POR FSE 2014 - 2020 Regione Lombardia, Asse IV - Azione 11.3.3 "Rafforzamento delle competenze per efficientare le attività di reclutamento e potenziare la qualità dei servizi del sociale nei comuni" - CUP: E49D20000010009, con delibera di Giunta Comunale n. 69 del 10/03/2022 era stato approvato un accordo tra il Comune di Vigevano e Regione Lombardia per la gestione sovracomunale della procedura pubblica di reclutamento di istruttori Direttivi (Categoria D1) con competenze di “Project Financial Manager” tramite concorso unico e utilizzo congiunto della graduatoria finale”;

Con propria deliberazione n. 150 del 19/05/2022 è stato deliberato di inserire nella Dotazione Organica il nuovo profilo di “Project Financial Manager”, con i contenuti professionali e le attività descritte nella nota prot. 323/2022 di Regione Lombardia;

Causa sopravvenute criticità relative alle disponibilità finanziarie, questo Ente è in condizione di reclutare **una sola unità** di personale con il profilo di “Project Financial Manager”, invece di due unità come programmato nel relativo accordo, con decorrenza 1° giugno 2023;

Il Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), in vigore dal 1-5-2022 all'art. 6 ha introdotto il nuovo art. 30 comma 1 quinquies del D.lgs. 165/2001, che prevede che i comandi o distacchi del personale non dirigenziale sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità.

I commi 2 e 3, prevedono che i comandi o distacchi, in corso alla data di entrata in vigore del citato decreto, cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento (art. 6 comma 2), fino al 31 dicembre 2022, a favore del personale di cui al comma 2, già in servizio a tempo indeterminato presso le amministrazioni, che alla data del 31 gennaio 2022 si trovava in posizione di comando o distacco, nel limite del 50% delle vigenti facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica.

Le procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, sono previste in deroga alle disposizioni sul passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse, ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001: ai fini di tali procedure - per le quali non è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di provenienza - si tiene conto della anzianità maturata in comando o distacco, del rendimento conseguito e della idoneità alla specifica posizione da ricoprire (art. 6 comma 3).

**ASSUNZIONI ANNUALITA' 2020 EFFETTUATE NEL 2022**

| <b>CAT. GIUR.</b> | <b>N.</b> | <b>PROFILO</b>                                    | <b>Modalità assunzionali</b>    | <b>UTILIZZO BUDGET</b> |
|-------------------|-----------|---------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------|
| C                 | 1         | Assistente in Attività Amministrative e Contabili | Selezione mobilità bandita 2020 | € 22.039,42            |

**ASSUNZIONI ANNUALITA' 2021 EFFETTUATE NEL 2022**

**Richiamate nel Piano Occupazionale 2022  
Deliberazione 30/2022**

| <b>CAT. GIUR.</b> | <b>N.</b> | <b>PROFILO</b>                                    | <b>Concorsi banditi 2021</b>         | <b>UTILIZZO BUDGET</b> |
|-------------------|-----------|---------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------|
| C                 | 1         | Assistente in Attività Amministrative e Contabili | Vincitore concorso 2 posti 2CMM2021  | € 22.039,42            |
| C                 | 2         | Assistente in Attività Amministrative e Contabili | Vincitore concorso 2 posti 2CMM2021  | € 22.039,42            |
|                   |           |                                                   |                                      |                        |
| C                 | 1         | Assistente in Attività Tecnico Progettuali        | Vincitore concorso 2 posti 2CTEC2021 | € 22.039,42            |
| C                 | 2         | Assistente in Attività Tecnico Progettuali        | Vincitore concorso 2 posti 2CTEC2021 | € 22.039,42            |
|                   |           |                                                   |                                      |                        |
| D                 | 1         | Specialista in Attività Tecnico Progettuali       | Vincitore concorso 2 posti 2DTEC2021 | € 23.980,06            |
| D                 | 2         | Specialista in Attività Tecnico Progettuali       | Vincitore concorso 2 posti 2DTEC2021 | € 23.980,06            |

|   |   |                                            |                                                                                  |             |
|---|---|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|   |   |                                            |                                                                                  |             |
| C | 1 | Agenti di Polizia Locale                   | Vincitore concorso 4 posti<br>4CVIG2021                                          | € 22.039,42 |
| C | 2 | Agenti di Polizia Locale                   | Vincitore concorso 4 posti<br>4CVIG2021<br>(nuovo concorso 7 posti<br>2022/2023) | € 22.039,42 |
|   |   |                                            |                                                                                  |             |
| D | 1 | Specialista in Attività della<br>Vigilanza | Vincitore concorso 2 posti<br>2DVIG2021                                          | € 23.980,06 |
| D | 2 | Specialista in Attività della<br>Vigilanza | Vincitore concorso 2 posti<br>2DVIG2021                                          | € 23.980,06 |

| <b>Piano Occupazionale 2022-2024- Annualità 2022</b><br><b>Approvato con deliberazione n. 30 del 10/02/2022</b> |    |                                                   |                                                               |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------|
| CAT. GIUR.                                                                                                      | N. | PROFILO                                           | Modalità assunzionali                                         | UTILIZZO BUDGET ANNO 2021 |
| C                                                                                                               | 1  | Assistente in Attività Amministrative e Contabili | Scorrimento graduatoria concorso Comune di Vigevano 2Camm2021 | € 22.039,42               |
| C                                                                                                               | 2  | Assistente in Attività Amministrative e Contabili | Scorrimento graduatoria concorso Comune di Vigevano 2Camm2021 | € 22.039,42               |
|                                                                                                                 |    |                                                   |                                                               |                           |
| C                                                                                                               | 1  | Educatore professionale                           | Procedura di mobilità                                         | € 22.039,42               |
|                                                                                                                 |    |                                                   |                                                               |                           |

|   |   |                                             |                                                               |             |
|---|---|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------|
| D | 1 | Assistente Sociale                          | Procedura di mobilità                                         | € 23.980,06 |
| D | 2 | Assistente Sociale                          | Procedura di mobilità                                         | € 23.980,06 |
|   |   |                                             |                                                               |             |
| D | 1 | Specialista in Attività Tecnico Progettuali | Scorrimento graduatoria concorso Comune di Vigevano 2DTEC2021 | € 23.980,06 |
| D | 2 | Specialista in Attività Tecnico Progettuali | Scorrimento graduatoria concorso Comune di Vigevano 2DTEC2021 | € 23.980,06 |
|   |   |                                             |                                                               |             |

| <b>Piano Occupazionale 2022-2024</b><br><b>1° Aggiornamento annualità 2022</b><br><b>Approvato con deliberazione n. 150 del 19/5/2022</b> |    |                                                   |                                                                 |             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------|
| CAT. GIUR.                                                                                                                                | N. | PROFILO                                           | Modalità assunzionali                                           | COSTO       |
| B                                                                                                                                         | 1  | Ausiliario della sosta                            | Conservazione del posto                                         | € 19.536,92 |
|                                                                                                                                           |    |                                                   |                                                                 |             |
| C                                                                                                                                         | 1  | Assistente in Attività Amministrative e Contabili | Scorrimento graduatoria concorso Comune di Vigevano 2Camm2021   | € 22.039,42 |
| C                                                                                                                                         | 2  | Assistente in Attività Amministrative e Contabili | Scorrimento graduatoria concorso Comune di Vigevano (2Camm2021) | € 22.039,42 |
| C                                                                                                                                         | 3  | Assistente in Attività Amministrative e Contabili | Scorrimento graduatoria concorso Comune di Vigevano 2Camm2021   | € 22.039,42 |
| C                                                                                                                                         | 4  | Assistente in Attività Amministrative e Contabili | Elenco idonei                                                   | € 22.039,42 |

|   |   |                                                    |                                            |             |
|---|---|----------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------|
|   |   |                                                    |                                            |             |
| C | 1 | Maestro Scuola Materna                             | Procedura di mobilità                      | € 22.039,42 |
|   |   |                                                    |                                            |             |
| C | 1 | Assistente in Attività Tecnico Progettuali         | Scorrimento graduatoria concorso 2CTEC2021 | € 22.039,42 |
| C | 2 | Assistente in Attività Tecnico Progettuali         | Elenco idonei                              | € 22.039,42 |
| C | 3 | Assistente in Attività Tecnico Progettuali         | Elenco Idonei                              | € 22.039,42 |
|   |   |                                                    |                                            |             |
| D | 1 | Specialista in Attività della Vigilanza            | Scorrimento graduatoria concorso 2DVIG2021 | € 23.980,06 |
| D | 2 | Specialista in Attività della Vigilanza            | Scorrimento graduatoria concorso 2DVIG2021 | € 23.980,06 |
|   |   |                                                    |                                            |             |
| D | 3 | Specialista in Attività della Vigilanza            | Scorrimento graduatoria altro ente         | € 23.980,06 |
|   |   |                                                    |                                            |             |
| D | 1 | Specialista in Attività Amministrative e Contabili | Elenco idonei                              | € 23.980,06 |
| D | 2 | Specialista in Attività Amministrative e Contabili | Progressione verticale                     | € 23.980,06 |
|   |   |                                                    |                                            |             |

|          |          |                                  |                                          |  |
|----------|----------|----------------------------------|------------------------------------------|--|
| <i>D</i> | <i>4</i> | <i>Project Financial Manager</i> | <i>Elenco idonei-<br/>Anci Lombardia</i> |  |
| <i>D</i> | <i>2</i> | <i>Project Financial Manager</i> | <i>Elenco idonei-<br/>Anci Lombardia</i> |  |
|          |          |                                  |                                          |  |

| <b>1° AGGIORNAMENTO PIAO 2022- 2024</b><br><b>LIMITATAMENTE ALLA SOTTOSEZIONE</b><br><b>DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI</b><br><b>PERSONALE.</b><br><b>Deliberazione della Giunta Comunale n. 241 del 11/08/2022</b> |           |                                                      |                                          |              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------|
| <b>CAT.<br/>GIUR.</b>                                                                                                                                                                                                                    | <b>N.</b> | <b>PROFILO</b>                                       | <b>MODALITA'<br/>ASSUNZIONALI</b>        | <b>COSTO</b> |
| C                                                                                                                                                                                                                                        | 1         | Assistente in Attività<br>Amministrative e Contabili | Sostituzione dimissioni<br>Elenco Idonei | € 22.039,42  |
| C                                                                                                                                                                                                                                        | 2         | Assistente in Attività<br>Amministrative e Contabili | Sostituzione dimissioni<br>Elenco Idonei | € 22.039,42  |
| C                                                                                                                                                                                                                                        | 3         | Assistente in Attività<br>Amministrative e Contabili | Sostituzione dimissioni<br>Elenco Idonei | € 22.039,42  |
| C                                                                                                                                                                                                                                        | 4         | Assistente in Attività<br>Amministrative e Contabili | Sostituzione dimissioni<br>Elenco Idonei | € 22.039,42  |
| C                                                                                                                                                                                                                                        | 5         | Assistente in Attività<br>Amministrative e Contabili | Sostituzione dimissioni<br>Elenco Idonei | € 22.039,42  |
|                                                                                                                                                                                                                                          |           |                                                      |                                          |              |

|   |   |                                                    |                                                                        |             |
|---|---|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------|
| € | 4 | <del>Educatore professionale</del>                 | <del>Sostituzione pensionamento</del><br><del>Procedura mobilità</del> |             |
|   |   |                                                    |                                                                        |             |
| D | 1 | Assistente Sociale                                 | Sostituzione pensionamento<br>Graduatoria altro ente/Concorso          | € 23.980,06 |
|   |   |                                                    |                                                                        |             |
| C | 1 | Maestro Scuola materna                             | Sostituzione pensionamento<br>Procedura mobilità                       | € 22.039,42 |
| C | 2 | Maestro Scuola materna                             | Sostituzione pensionamento<br>Procedura mobilità                       | € 22.039,42 |
|   |   |                                                    |                                                                        |             |
| D | 1 | Specialista in Attività Amministrative e Contabili | Elenco Idonei                                                          | € 23.980,06 |
|   |   |                                                    |                                                                        |             |

|                                 |  |                       |
|---------------------------------|--|-----------------------|
| <b>Totale</b>                   |  | <b>€ 930.223,32</b>   |
| <b>Budget assunzionale 2022</b> |  | <b>€ 1.689.611,47</b> |
| <b>Differenza</b>               |  | <b>€ 759.388,15</b>   |

**5.3. - ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato**

| <b>2° AGGIORNAMENTO</b>                                                                           |           |                                                    |                                                                 |                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PIAO 2022- 2024</b> |           |                                                    |                                                                 |                                      |
| <b>Deliberazione della Giunta Comunale n.</b>                                                     |           |                                                    |                                                                 |                                      |
| <b>CAT. GIUR.</b>                                                                                 | <b>N.</b> | <b>PROFILO</b>                                     | <b>Modalità assunzionali</b>                                    | <b>UTILIZZO BUDGET ANNO 2023</b>     |
| C                                                                                                 | 1         | Assistente in Attività Amministrative e Contabili  | Sostituzione dimissioni (Primo trimestre 2023)<br>Elenco Idonei | € 22.039,42                          |
| C                                                                                                 | 2         | Assistente in Attività Amministrative e Contabili  | Elenco Idonei                                                   | Interamente finanziato Piano di Zona |
|                                                                                                   |           |                                                    |                                                                 |                                      |
| D                                                                                                 | 1         | Specialista in Attività Amministrative e Contabili | Sostituzione pensionamento (febbraio 2023)<br>Elenco Idonei     | € 23.980,06                          |
| D                                                                                                 | 2         | Specialista in Attività Amministrative e Contabili | Sostituzione pensionamento (giugno 2023)<br>Elenco Idonei       | € 23.980,06                          |
| D                                                                                                 | 3         | Project Financial Manager                          | Elenco idonei Anci Lombardia (luglio 2023)                      | € 23.980,06                          |
|                                                                                                   |           |                                                    |                                                                 |                                      |

|      |   |                          |                                                                    |             |
|------|---|--------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------|
| C    | 1 | Agenti di Polizia Locale | Turn over<br>Rimandato al 2023 dopo<br>nuovo concorso<br>4CVIG2022 | € 22.039,42 |
| C    | 2 | Agenti di Polizia Locale | Turn over<br>Rimandato al 2023 dopo<br>nuovo concorso<br>4CVIG2022 | € 22.039,42 |
| C    | 3 | Agenti di Polizia Locale | Turn over<br>Rimandato al 2023 dopo<br>nuovo concorso<br>4CVIG2022 | € 22.039,42 |
| C    | 4 | Agenti di Polizia Locale | Turn over<br>Rimandato al 2023 dopo<br>nuovo concorso              | € 22.039,42 |
|      |   |                          |                                                                    |             |
| Dir. | 1 | Dirigente                | Concorso/art. 110 c.1 D.lgs<br>267/2000                            | € 43.625,66 |

|               |  |  |  |                     |
|---------------|--|--|--|---------------------|
| <b>Totale</b> |  |  |  | <b>€ 225.762,94</b> |
|---------------|--|--|--|---------------------|

## 5.4. Le progressioni di carriera

Da segnalare la decisione di utilizzare la facoltà, ancora prevista dall'art. 22, comma 15, del D.lgs. 75/2017, di attivazione delle c.d. "progressioni verticali", cioè procedure selettive riservate agli interni, dotati di adeguato titolo di studio, che permettono di valorizzare competenze, esperienze e professionalità maturate in questi anni dal personale dell'Ente.

A legislazione vigente esistono due normative che ammettono le progressioni di carriera.

L'istituto delle progressioni verticali era stato disciplinato, originariamente, dall'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 (comma inserito dall'art. 62, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, c.d. Riforma Brunetta), il quale prevede che *"Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore."*

Successivamente, in deroga a quanto stabilito dalla riportata norma, l'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1 *ter*, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe) stabilisce che *"Per il triennio **2020-2022**, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il **30 per cento** di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore."*

E' opportuno precisare che il ricorso alle progressioni verticali è una **facoltà** - non un obbligo - rimessa alla discrezionalità di ciascuna pubblica amministrazione al fine di **"valorizzare le professionalità interne" di ruolo** esistenti nella stessa, e ciò conformemente al dettato di cui all'art. 24, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009, secondo cui l'attribuzione dei posti riservati al personale interno nei concorsi pubblici *"è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni"*.

Tale istituto risulta *"in linea con il principio generale del reclutamento nel pubblico impiego mediante concorso (art. 97, comma 4, Cost.) - ribadito più volte dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale (sentenze n. 227 del 2013, n. 90 e n. 62 del 2012, n. 310 e n. 299 del*

2011), secondo cui il concorso pubblico costituisce la modalità ordinaria di accesso nei ruoli delle pubbliche amministrazioni, in coerenza con i principi costituzionali di uguaglianza (art. 3) ed i canoni di imparzialità e di buon andamento (art. 97) e che pertanto i concorsi interni sono da considerare come eccezione al principio dell'ammissione in servizio per il tramite del pubblico concorso". Il ricorso al concorso pubblico per il reclutamento del personale è previsto anche dall'art. 24, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009.

Il su citato parere specifica, infatti, che *"Qualora l'amministrazione si determini all'esercizio della facoltà di attivare le progressioni verticali, proprio in ragione del fatto che trattasi di strumento derogatorio ed eccezionale di passaggio tra aree o categorie rispetto al pubblico concorso, è necessario che ciò sia adeguatamente motivato dalla necessità o dall'opportunità di dare valore all'esperienza maturata all'interno della stessa pubblica amministrazione e, quindi, di sviluppare e valorizzare professionalità che già sussistono nell'ambito dell'Ente."*

### **Progressioni verticali e intervallo temporale di vigenza**

Stante tale quadro normativo, l'utilizzo facoltativo delle progressioni verticali ha una validità temporanea, in quanto limitato **al triennio 2020-2022**, e non sono più attuate tramite una riserva di posti da assegnare nell'ambito di concorsi pubblici bensì svolgendo **"prove selettive"** riservate al personale interno di ruolo e limitatamente ad un numero di posti che non può superare il 30 per cento dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

Riguardo le modalità di attribuzione delle progressioni verticali si rammenta che l'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009 stabilisce che le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2002, *"sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione."*

Le medesime procedure devono comunque avere una natura concorsuale, nel senso di prevedere *"prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti"* (art. 22, comma 15, terzo periodo. del D.lgs. n. 75/2017).

Ne consegue che occorre predeterminare, con apposite norme regolamentari, le modalità di svolgimento delle prove selettive e i relativi criteri di valutazione delle qualità culturali e professionali nonché i criteri di valutazione dei titoli con particolare riferimento alle attività svolte e i risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

### **Limiti assunzionali**

Il numero dei posti da occupare attraverso le progressioni verticali non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

Per quanto riguarda il tetto del 30%, lo stesso va considerato come limite massimo e invalicabile e, quindi, non suscettibile di arrotondamenti.

La base di calcolo da prendere in considerazione per definire tale percentuale è quella delle assunzioni programmate, categoria per categoria o area per area, nel triennio 2020-2022 nell'ambito del PTFP.

La Corte dei Conti - Sez. di Controllo - della Regione Basilicata - Parere 11 giugno 2020, n. 38 condividendo l'orientamento giurisprudenziale di cui alle pronunce della Sezione regionale di controllo della Campania, n. 103/2019/PAR e della Sezione regionale di controllo della Puglia, n. 71/2019/PAR, afferma che la percentuale del 30 per cento *“debba riguardare il numero di posti previsti per i concorsi di PARI categoria – e non il numero di posti previsti per i concorsi di QUALSIASI categoria”*, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Per dar corso a una progressione verticale occorre prevedere l'assunzione di almeno quattro dipendenti della stessa categoria.

La giurisprudenza contabile, infatti, ha ritenuto che *“l'esplicito riferimento della norma al “... numero di posti...” non lascia alcun dubbio in merito alla computabilità numerica dei dipendenti da considerare ai fini delle progressioni verticali, indipendentemente dall'entità (percentuale) della spesa sulla quale tali “nuove assunzioni” possono incidere”* (SRC Puglia, deliberazione n.42/2018/PAR).

Nella sentenza di cui trattasi è chiarito che *“l'assunzione del dipendente interno al livello superiore erode il budget assunzionale di quell'esercizio finanziario. In tal senso si è già espressa la giurisprudenza di questa Corte, che, di recente, ha precisato che “mentre la spesa annuale per il personale risulterà incrementata solo per l'importo differenziale fra la categoria di provenienza e quella di destinazione, il budget assunzionale deve ritenersi eroso per l'integrale importo della retribuzione.”*

*Milita a sostegno di tale interpretazione, da un lato, la diversa composizione (e finalità) dei parametri relativi alla spesa del personale ed ai limiti connessi al budget assunzionale, dall'altro la circostanza che la progressione verticale debba considerarsi, come sopra premesso, equipollente ad un'assunzione tout court.*

*Di conseguenza l'importo da sottrarre al budget assunzionale deve ritenersi pari all'entità complessiva della retribuzione del dipendente progredito. In conformità con tale assunto si è già pronunciata la Sezione regionale del controllo della Campania, affermando che “il riferimento espresso nella normativa è al numero dei posti ... tal denominatore deve essere posto in relazione con i posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite” (Corte dei conti Campania, parere 17 dicembre 2018, n. 140/2018/PAR).”* (SRC Abruzzo, deliberazione n. 38/2019/PAR).

Durante il triennio 2020-2022 tale istituto convive con la previsione contenuta nell'articolo 52, comma 1-bis del D.lgs. 165/2001, il quale regola *“a regime”* (cioè a tempo indeterminato) le progressioni *“di carriera”* e, quindi, permane anche dopo il venir meno dell'istituto delle progressioni verticali *“Madia”*.

Art. 24 D.lgs. 150/2009:

*“1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.*

*2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni".*

La differenza tra i due istituti consiste nel fatto che la riserva del 50% a favore del personale interno deve essere calcolata sui posti messi a concorso, mentre la riserva del 30% si può applicare sui posti che l'Ente, in base al Piano Triennale dei fabbisogni, può assumere nel triennio.

Il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del piano di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" ha riscritto l'articolo 52 del d.lgs. 165/2001 sulle progressioni di carriera o verticali.

L'art. 3 del Decreto, rubricato "*Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito*" ha sostituito il comma 1-bis dell'articolo 52 con il seguente:

*"1-bis. [...] Fatta salva la riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.*

All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

## **Le progressioni di carriera previste per le annualità 2020-2022**

E' facoltà dell'Amministrazione Comunale, in sede di programmazione triennale del fabbisogno di personale, avvalersi della possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale di ruolo, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.lgs n. 75/2017 (Decreto Madia) con lo scopo di valorizzare e premiare le professionalità interne dei dipendenti.

L'utilizzo facoltativo delle progressioni verticali ha una validità temporanea, in quanto limitato **al triennio 2020-2022.**

Le progressioni verticali consentite dal D.lgs. 75/2017 incidono sul tetto di spesa del personale solo per l'eventuale differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore ma valgono come assunzioni vere e proprie poiché consumano integralmente, per il valore della categoria e non solo per il delta tra categoria di appartenenza e categoria di destinazione, il budget assunzionale dell'anno.

Il Comune di Vigevano ritiene di avvalersi della possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale di ruolo, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.lgs n. 75/2017 (Decreto Madia) previa adozione di uno strumento regolamentare per la disciplina delle valutazioni selettive previste dal citato art. 22, prevedendo – nel pieno rispetto dei presupposti stabiliti dalla predetta norma – di attivare le seguenti progressioni verticali nell'ambito della programmazione di personale dell'annualità 2022:

**n. 1 posto per Specialista in Attività Amministrative e Contabili** (+ 1 posto per Specialista in Attività Amministrative e Contabili in conto anno 2021 su un totale di 7 posti nel triennio 2020-2022).

Esigenza di riqualificazione e valorizzazione del personale che ha acquisito specifica esperienza nell'ente con competenze specialistiche in ambito amministrativo e giuridico.

## **5.5 - ANNO 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato**

Saranno previste le indispensabili sostituzioni di personale in caso di cessazione o mobilità che verranno effettuate tramite procedura di mobilità obbligatoria, eventuale scorrimento di graduatorie vigenti dell'ente o di altri enti previa stipulazione di accordo ovvero, in mancanza, tramite concorso pubblico.

## **5.6. La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2022-2024 con il budget assunzionale**

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 6. sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione del Comune di Vigevano come dettagliato nel prospetto allegato B).

## **6. Le assunzioni del triennio 2022-2024 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68.**

L'Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c) del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province Autonome e gli Enti Locali, concernente "Problematiche interpretative in materia di legge 12 marzo 1999 n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", ha chiarito alcuni dubbi interpretativi sorti con riferimento al computo nella quota di riserva dei lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, che possono essere computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%.

Dati aggiornati al 18.02.2022

N. lavoratori (base di computo art. 3): 232

Quota di riserva disabili: sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti: 16

N. disabili in forza: 18

N. scoperture disabili (L. 68/99 art. 1): 0

N. lavoratori (base di computo art. 18): 232

Quota di riserva art. 18: 2

N. categorie protette in forza: 2

N. scoperture categorie protette (L. 68/99 art. 18): 0

Per quanto riguarda le assunzioni inerenti il personale disabile ex L. 68/99, alla data del 31.12.2021 l'Amministrazione risulta al di sopra della quota d'obbligo anche per il fatto che, con le numerose cessazioni, ha ridotto notevolmente la base imponibile sulla base della quale si definisce il numero dei posti riservati.

Il numero dei soggetti appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18 della Legge n. 68/1999 (1 per cento dei lavoratori occupati) copre completamente la quota d'obbligo (1 per cento dei lavoratori occupati).

## **7. Il personale a tempo determinato**

Per le assunzioni a tempo determinato, rimangono vigenti le seguenti regole, mai abrogate né disapplicate, le quali valgono per tutti gli enti pubblici cui è applicabile il D.lgs. 165/2001:

- L'art. 36, comma 2, penultimo periodo, dispone l'obbligo di utilizzare (se esistenti) le proprie graduatorie di concorsi a tempo indeterminato per le assunzioni a tempo determinato;
- L'art. 36, comma 2, ultimo periodo, dispone la facoltà di utilizzare graduatorie di enti terzi per la stipula di contratti a tempo determinato. Le graduatorie sono unicamente formate in esito a concorsi per assunzioni di ruolo: il Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito, con Circolare n. 5/2013, che per ragioni di tutela dei vincitori dei concorsi per il tempo determinato, le graduatorie vigenti possono essere utilizzate solo per assumere i vincitori, rimanendo precluso lo scorrimento per gli idonei.

### **7.1. Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2022-2024**

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009. L'art. 16, comma 1 *quater*, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto, le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Per il triennio 2022-2024 si prevede di procedere alle assunzioni di personale flessibile per rispondere a esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali, con particolare riferimento alle figure educative per garantire la continuità dei servizi educativi con forte impatto sull'utenza;

- di sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto. Le sostituzioni del personale, attuate con provvedimento dirigenziale, in base alle concrete esigenze, dovranno essere effettuate nel rigoroso rispetto del limite di cui al richiamato art. 9, comma 28 del DL 78/2010- Art. 11, comma 4-bis, DL n. 90/2014.
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica e progetti relativi al P.N.R.R.

### **Quadro normativo di riferimento:**

- D.Lgs. 165/2001 art. 36 c. 2, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017: prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di avvalersi di forme flessibili di assunzione per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;
- D.Lgs. 81/2015 art. 23 – CCNL Funzioni Locali 21.05.2018 art. 50: limita il numero di lavoratori a tempo determinato al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, stabilendo limiti di durata massima dei contratti e disposizioni sulla successione di contratti a termine;
- DL 78/2010 art. 9 c. 28 convertito in L. 122/2010 (Dipartimento Funzione Pubblica circolare n. 5/2013 (p. 7) – Corte dei Conti sezione Autonomie delibera n. 13/2015): impone limitazioni di spesa alle assunzioni a tempo determinato, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa (Co.Co.Co), con convenzioni o con contratti di formazione-lavoro:
  - massimo 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
  - esclusione delle spese per LSU e LPU finanziati da fondi europei;
- Modifiche introdotte dal D.L. n. 90/2014: possibilità per gli enti locali in regola con la riduzione della spesa di personale di cui al c. 557 L. 296/2006 di effettuare spese nel limite massimo della spesa del 2009: **spesa anno 2009 pari a € 515.940,43** (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009);
- Principio generale del contenimento della spesa - art. 1 c. 557 L. 296/2006: riduzione della spesa rispetto al valore medio del triennio 2011/2013;
- D.Lgs. 165/2001 art. 34 modificato dall'art. 5 D.Lgs. 90/2014 convertito in L. 114/2014: le assunzioni a tempo determinato superiori a 12 mesi sono subordinate alla verifica del ricollocamento del personale in disponibilità;
- Ai sensi dell'articolo 3-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, nel testo introdotto dalla legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali possono organizzare e gestire, in forma aggregata, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie: tale modalità assunzionale può essere attivata sia per i profili ordinari che per quelli derivanti dalle esigenze di attuazione del PNRR.

| Annualità 2022                                                                                                       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |             |                                                                      |                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------|
| CAT.                                                                                                                 | N. | PROFILO                                                                                                                                                                                                                                                                                     | COSTO ANNUO | TIPOLOGIA INCARICO                                                   | UTILIZZO BUDGET     |
| D                                                                                                                    | 1  | Inquadramento giuridico parametrato al profilo di Specialista in Attività Tecnico Progettuali<br><br>Alta Specializzazione per potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica e progetti relativi al P.N.R.R. | € 23.980,06 | Art. 110, 2 comma, D.lgs. 267/2000                                   | € 23.980,06         |
| D                                                                                                                    | 1  | <b>Art. 90 TUEL</b><br>Inquadramento giuridico parametrato al profilo di Specialista in Attività Amministrative e Contabili                                                                                                                                                                 | € 23.980,06 | Art. 90 D.lgs. 267/2000                                              | € 23.980,06         |
| D                                                                                                                    | 1  | Profilo di Specialista in Attività Tecnico Progettuali                                                                                                                                                                                                                                      | € 23.980,06 | Assunzione a tempo determinato (graduatoria vigente o elenco idonei) | € 23.980,06         |
| Dir                                                                                                                  | 1  | Art. 110, c.1 D.lgs 267/200 - Dirigente                                                                                                                                                                                                                                                     | € 43.625,66 | Assunzione a tempo determinato art. 110 c.1 D.lgs 267/2000           | € 43.625,66         |
| <b>Totale 2022</b>                                                                                                   |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |             |                                                                      | <b>€ 115.565,84</b> |
| Spesa anno 2009 per gli enti locali in regola con la riduzione della spesa di personale di cui al c. 557 L. 296/2006 |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |             |                                                                      | <b>€ 515.940,43</b> |

\* il competente Dirigente è autorizzato a procedere, con proprio provvedimento e senza ulteriori atti da parte della Giunta Comunale, ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale.

## 8. Monitoraggio delle spese di personale per il triennio 2022-2024

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, relativamente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto, verranno costantemente monitorate, nel corso del triennio 2022-2024, ai fini del rispetto della spesa potenziale massima.

La spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite non potrà essere superiore, in ogni caso, al valore limite della spesa del personale consentito dalla legge per gli enti locali (media spesa sostenuta nel triennio 2011-2013 pari a € 15.616.841,24).

Sebbene questo Comune rientri tra gli enti virtuosi che, nel corso del corrente esercizio, possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, va evidenziato che numerosi interventi in dottrina e alcune recenti posizioni interpretative della magistratura contabile hanno posto l'accento sull'esigenza, al fine di assicurare il corretto calcolo della capacità assunzionale, di verificare l'ammontare delle entrate correnti dell'ente sul cui volume, su base triennale e in rapporto alla dimensione demografica, viene ad essere individuata la collocazione tra gli enti più o meno virtuosi.

Ciò al fine di verificare la possibilità di «soportare e supportare» il livello di spesa di personale, attuale e futuro, dell'ente

Detta spesa, infatti, incide non indifferentemente sulla tenuta complessiva del bilancio atteso che, in particolare per il personale a tempo indeterminato, la stessa verrà meno solo con la cessazione del rapporto di lavoro da cui originano le relative obbligazioni di pagamento

Ne consegue che l'amministrazione, nell'aggiornare il Piano triennale di fabbisogno di personale, deve avere ben chiara la ricaduta pluriennale dell'utilizzo delle proprie capacità assunzionali in relazione alla possibilità del proprio bilancio di sostenere gli oneri derivanti dal mantenimento nel tempo dei livelli occupazionali (pregressi e conseguenti ai nuovi reclutamenti).

Nell'ottica di un necessario approccio prudenziale alle politiche di reclutamento è necessario evidenziare che, anche laddove l'ente, rispetti i vincoli di finanza pubblica e abbia a disposizione capacità assunzionale, anche per lavoro flessibile, non necessariamente potrà utilizzarla, in quanto l'andamento complessivo della gestione di bilancio potrebbe far emergere squilibri tutt'altro che temporanei e derivanti da criticità, prevedibili o intervenute, o, ancora, dovute a situazioni straordinarie (pandemie ecc.)

In tali circostanze, infatti, la scelta di assumere nuovo personale in assenza di una effettiva capacità di mantenere un equilibrio strutturale finirebbe per tradursi in un ulteriore appesantimento della spesa corrente dell'ente con effetti duraturi anche sui saldi

In conseguenza occorre valutare attentamente la capacità dell'ente di poter mantenere nel tempo un volume di entrate correnti tale da poter sostenere non solo gli oneri dei livelli occupazionali attuali ma anche quelli ulteriori derivanti dal possibile esercizio delle facoltà assunzionali a disposizione in relazione alla fascia di appartenenza di cui al D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, considerato che, in relazione all'emergenza epidemiologica per il COVID-19, si verificherà una sensibile contrazione delle entrate e che un eventuale incremento delle spese di personale potrebbe comportare serie criticità in riferimento all'obiettivo del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.

Il Piano di reclutamento simula la presenza del personale interessato per l'intero anno, per ciascun anno considerato: in realtà la presenza in servizio sarà scaglionata nell'arco dell'anno per l'andamento delle cessazioni e delle assunzioni.

Le diverse procedure di reclutamento, peraltro, non potranno concludersi in tempi così rapidi da richiedere al bilancio di finanziare l'intero fabbisogno nel triennio 2022-2024.

Il bilancio, quindi, correttamente prevede un bilanciamento tra entrate e uscite di personale che consentirà di reclutare le nuove figure professionali, monitorando costantemente l'andamento della spesa e le necessità di finanziamento della spesa di personale, senza bloccare somme importanti destinabili ad altre necessità di bilancio.

Sarà, inoltre, opportuno aggregare ed efficientare le procedure di reclutamento per il medesimo profilo, pur a fronte di uno scaglionamento nel triennio delle assunzioni relative.

\*\*\*

# COMUNE DI VIGEVANO

( Provincia di Pavia )

5/2023

Verbale n. 5/2022

**Oggetto: Parere del Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Vigevano sulla proposta di deliberazione di Giunta di aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 - Rettifica e documento di aggiornamento della Sottosezione di Programmazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale triennio 2022-2024**

Il Collegio dei Revisori :

vista la proposta di deliberazione della Giunta Comunale ad oggetto "Aggiornamento Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024 – RETTIFICA";

Visti gli artt. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 e 39 della L. n. 449/1997;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 380 del 13/12/2022 con la quale vennero approvati il Piano triennale del fabbisogno del personale anni 2022/24, il piano occupazionale 2022 e la ricognizione annuale delle eccedenze di personale;

Tenuto conto della capacità assunzionale art. 33 comma 4, D.L.34/2019 e D.P.C.M. 17/3/2020 così come indicata nella tabella pervenuta al Collegio e della dotazione organica approvata dalla Giunta con deliberazione n.67 del 31/3/2016;

Considerato che il valore soglia del rapporto tra la spesa per il personale e le entrate correnti è pari al 21,75% e che tale valore rientra nei parametri di virtuosità;

Tenuto conto che :

- la proposta risulta compatibile con il D.U.P;
- con la modifica proposta la spesa per il personale risulta nei limiti imposti dalle vigenti leggi con l'applicazione dei parametri e delle tabelle ivi previste;

Verificata la modifica al Sottosezione di Programmazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 del P.I.A.O. **ed in particolare la previsione di n° 1 unità a tempo determinato con incarico ex art. 110, 1° comma**, ed i relativi allegati, il Collegio dei Revisori, riunitosi in modalità telematica, per quanto di propria competenza, esprime **parere favorevole** alla proposta di deliberazione in oggetto.

Vigevano 03 Aprile 2023

Dott.Marco Barbenza  
Dott.Silvano Gotti  
Dott.Roberto Antifora

Firmato digitalmente.

Proposta N. 2023 / 2149

Servizio Società partecipate, enti vigilati e altre società controllate, Programmazione e Controllo di gestione, Controllo strategico, Controllo sulla qualità dei servizi. D.U.P.

OGGETTO: RETTIFICA DEL 3° AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024, LIMITATAMENTE ALLA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

---

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Visto con parere FAVOREVOLE, art. 49 comma 1 del D.Lgs 267 del 18/08/2000.

Lì, 05/04/2023

IL DIRIGENTE  
DORISI ENRICA  
(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

---

Proposta N. 2023 / 2149

Servizio Società partecipate, enti vigilati e altre società controllate, Programmazione e Controllo di gestione, Controllo strategico, Controllo sulla qualità dei servizi. D.U.P.

OGGETTO: RETTIFICA DEL 3° AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024, LIMITATAMENTE ALLA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

---

## **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA CONCOMITANTE**

(art. 49 comma 1 del dlgs. N. 267 del 18/8/2000)

Visto con parere *FAVOREVOLE*

Lì, 05/04/2023

IL DIRIGENTE  
GENZINI LAURA  
(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

Proposta N. 2023 / 2149

Servizio Società partecipate, enti vigilati e altre società controllate, Programmazione e Controllo di gestione, Controllo strategico, Controllo sulla qualità dei servizi. D.U.P.

OGGETTO: RETTIFICA DEL 3° AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024, LIMITATAMENTE ALLA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

---

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Parere di regolarità contabile, FAVOREVOLE, art. 49 comma 1 del D.Lgs 267 del 18/08/2000.

Lì, 05/04/2023

IL DIRIGENTE  
DORISI ENRICA  
(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

---



Città di Vigevano

Servizio Servizio Società partecipate, enti vigilati e altre società controllate,  
Programmazione e Controllo di gestione, Controllo strategico, Controllo sulla  
qualità dei servizi. D.U.P.

### **Certificato di Esecutività**

Deliberazione N. 88 del 06/04/2023

**Oggetto:** RETTIFICA DEL 3° AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE 2022-2024, LIMITATAMENTE ALLA SOTTOSEZIONE DI  
PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

Si certifica che, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i. la presente  
deliberazione è immediatamente eseguibile

Data Esecutività: 06/04/2023

Vigevano li, 12/04/2023

Sottoscritta  
(BONARDI GIUSEPPINA)  
con firma digitale



Città di Vigevano

## **Certificato di Avvenuta Pubblicazione**

**Deliberazione della Giunta Comunale  
N. 88 del 06/04/2023**

**Oggetto:** RETTIFICA DEL 3° AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024, LIMITATAMENTE ALLA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune per quindici giorni consecutivi a decorrere dal 13/04/2023 ai sensi del 1° comma dell'art. 124 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i. e contestualmente comunicata ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i..

Li, 02/05/2023

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE  
BONARDI GIUSEPPINA  
(Sottoscritto digitalmente  
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)

Deliberazione di Giunta Comunale N. 88 del 06/04/2023