

**COMUNE DI VIGARANO MAINARDA**  
PROVINCIA DI FERRARA



**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 – 2024**

(ai sensi delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate con Decreto del 08/5/2018 dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, pubblicate in G.U. in data 27/07/2018)

**ALLEGATO 1)**

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_,

## Premessa

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale, valevole per il triennio 2022-2024 è adottato nel rispetto delle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, emanate con Decreto del 08/5/2018 dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione e pubblicate in G.U. in data 27/07/2018. Le suddette linee di indirizzo sono l'attuale strumento volto ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del D.lgs. n. 75/2017. Le linee di indirizzo pur non avendo natura regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento applicativo, nell'ambito della quale gli enti locali, in particolare, possono operare anche in virtù dell'autonomia organizzativa riconosciuta agli stessi dalla legge, ovviamente nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Le linee di indirizzo sono altresì complementari a quelle previste dall'articolo 35, comma 5.2, del d.lgs. 165/2001, sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, emanate anch'esse dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con Direttiva n. 3 del 24/04/2018, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale. La programmazione del fabbisogno, infatti, trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo della forza lavoro; ed è evidente che anche le regole del reclutamento debbano rinnovarsi e perfezionarsi soprattutto quando siano state individuate nuove professioni e relative competenze professionali da mettere al servizio delle pubbliche amministrazioni.

Le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017 sono anch'esse finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

L'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale dovrà inoltre essere coerente con il ciclo della performance dell'ente, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, e deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione. La pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e tenere conto che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

Il piano triennale del fabbisogno di personale di seguito esposto:

1. è definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e si considera:
  - a. in linea alle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
  - b. uno strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.
2. mira a dare evidenza a tutti gli aspetti che le linee di indirizzo in materia ritengono fondamentali nell'ambito di un documento costituente un strumento di programmazione.

## **ANALISI DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DA PARTE DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA PER IL TRIENNIO 2022 – 2024**

Dato il termine del periodo di commissariamento del Comune di Vigarano Mainarda la nuova Amministrazione, insediatasi a seguito delle elezioni amministrative del 03-04 ottobre 2021, ha ritenuto di mirare l'analisi del fabbisogno di personale alla copertura dei posti attualmente vacanti, ritenuti estremamente strategici per garantire la funzionalità dell'ente ed ai quali si ritiene di riuscire a dare copertura entro l'anno 2022.

Al momento non risultano previste assunzioni a tempo indeterminato per le restanti l'annualità 2023 e 2024 per le quali l'Amministrazione ritiene di effettuare successivamente l'analisi del fabbisogno anche in relazione alle disponibilità di bilancio.

Hanno partecipato alla presente programmazione di personale: il Sindaco del Comune di Vigarano Mainarda, l'assessore al bilancio e al personale, il vice Segretario Comunale ed i Responsabili di Settore, a cui sono affidati i servizi svolti dall'ente ed assegnatari diretti delle risorse umane in dotazione all'ente.

Si dà atto che al momento della redazione del presente Piano la Segreteria Comunale convenzionata con i comuni di Poggio Renatico (capofila) e Voghiera risulta vacante.

La presente programmazione di fabbisogno di personale è svolta in occasione della predisposizione dell'attività programmatica economica – finanziaria dell'ente, necessaria alla redazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del Bilancio di Previsione, valevoli per il triennio 2022 – 2024 ed a cui la stessa dovrà essere pienamente coerente, costituendo allegato al DUP.

Il presente piano triennale dei fabbisogni di personale, coniuga l'ottimale impiego delle risorse di personale attualmente disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e assicura, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica, come di seguito rappresentato nel presente documento.

Fermo restando quanto sopra indicato, l'analisi di fabbisogno di personale è stata condotta, dai soggetti preposti sopra indicati, sotto il duplice profilo previsto dalle Linee ministeriali fornite in materia:

**quantitativo:** riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto si è posta particolare attenzione ad individuare fabbisogni standard per attività omogenee o per processi da gestire.

**qualitativo:** riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Il presente piano triennale dei fabbisogni di personale potrà essere successivamente modificato in relazione a nuove, sopravvenute o mutate esigenze di contesto normativo (ancora ad oggi di notevolmente in evoluzione), organizzativo o funzionale. Le eventuali modifiche in corso di anno del piano triennale dei fabbisogni di personale sono effettuate solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e dovranno essere in ogni caso adeguatamente motivate.

Il presente piano, così come ogni sua successiva modifica, è sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, come di seguito rappresentato, ferma restando la necessità di procedere alla verifica del perdurare delle condizioni, richieste dalle normative vigenti, nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste.

**Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022– 2024**

**Comune di Vigarano Mainarda**

| ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022 |   |          |                                  |  |   |                  |   |
|--|---|----------|----------------------------------|--|---|------------------|---|
| NR   | PROFILO                                 | N. POSTI | CAT.                             | PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO                                  | SETT. / SERV. / UFF. DI DESTINAZIONE  | ORARIO DI LAVORO | NOTE  |
|  |   |          | CCNL comparto<br>Frazioni Locali |  |   |                  |   |
| 1  | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO / CONTABILE | 1        | D                                | Entro giugno 2022 POSTO VACANTE - SOSTITUZIONE PENSIONAMENTO | Settore: FINANZE E BILANCIO RESPONSABILE P.O.   | Tempo Pieno      | Preventivo esperimento procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, la copertura del posto di che trattasi, avverrà mediante: scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale, svolta dal Comune di Bondeno, capofila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Non si procederà dunque all'espletamento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001, data la vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019 - c.d. "Legge Concretezza". Per la figura assunta si prevede il conferimento dell'incarico di PO ai sensi del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi per tempo vigente   |
| 2  | ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO            | 1        | D                                | Entro 2022 POSTO VACANTE - SOSTITUZIONE PENSIONAMENTO        | Settore Tecnico / Servizio: LAVORI PUBBLICI   | Tempo Pieno      | Preventivo esperimento procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, la copertura del posto di che trattasi, avverrà mediante: scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale, svolta dal Comune di Bondeno, capofila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Non si procederà dunque all'espletamento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001, data la vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019 - c.d. "Legge  |
| 3  | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO / CONTABILE | 1        | D                                | Entro giugno 2022 POSTO VACANTE - SOSTITUZIONE PENSIONAMENTO | Settore: AFFARI GENERALI – ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE – SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERILI – SERVIZI ALLA PERSONA, SOCIALI E SANITARI RESPONSABILE P.O.                           | Tempo Pieno      | Preventivo esperimento procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, la copertura del posto di che trattasi, avverrà mediante:<br>- <b>attivazione procedura di progressione verticale</b> , ai sensi dell'art. 52 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., previa adozione di apposito regolamento;<br>- insubordine in caso di esito negativo della procedura di progressione verticale si provvederà mediante: scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale, svolta dal Comune di Bondeno, capofila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Non si procederà dunque all'espletamento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001, data la vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019 - c.d. "Legge Concretezza". Per la figura assunta si prevede il conferimento dell'incarico di PO ai sensi del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi per tempo vigente |
| 4  | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO/CONTABILE   | 1        | D                                | Entro giugno 2022 NUOVA ASSUNZIONE                           | Settore: AFFARI GENERALI – ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE – SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERILI – SERVIZI ALLA PERSONA, SOCIALI E SANITARI SERVIZIO: SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERIALI | Tempo Pieno      | Preventivo esperimento procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, la copertura del posto di che trattasi, avverrà mediante:<br>- <b>attivazione procedura di progressione verticale</b> , ai sensi dell'art. 52 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., previa adozione di apposito regolamento;<br>- insubordine in caso di esito negativo della procedura di progressione verticale si provvederà mediante: scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale, svolta dal Comune di Bondeno, capofila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Non si procederà dunque all'espletamento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001, data la vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019 - c.d. "Legge Concretezza".  |
| 5  | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO               | 1        | C                                | Entro luglio 2022 POSTO VACANTE - SOSTITUZIONE PENSIONAMENTO | Settore: AFFARI GENERALI – ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE – SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERILI – SERVIZI ALLA PERSONA, SOCIALI E SANITARI SERVIZIO DEMOGRAFICI E CIMITERIALI          | Tempo Pieno      | Preventivo esperimento procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo della suddetta procedura, si attiverà l'ulteriore procedura di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30, comma 2-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di ulteriore esito negativo la copertura del posto di che trattasi potrà avvenire mediante: scorrimento di graduatoria utile vigente ad esito di procedura concorsuale, svolta dal Comune di Bondeno, capofila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno.   |

| UTILIZZO TEMPORANEO DI LAVORATORI PRESSO L'ENTE PROVENIENTI DA ALTRI ENTI O CONCESSIONE DI UTILIZZO TEMPORANEO DI PROPRI LAVORATORI PRESSO ALTRI ENTI: ANNI 2022 - 2024 |   |          |  |   |  |  |   |
|---|---|----------|--|---|--|--|---|
| NR.   | PROFILO                                       | N. POSTI | CAT.<br>CCNL comparto<br>Frazioni Locali | PERIODO<br>ASSUNZIONE<br>PREVISTO   | SETT. / SERV. /<br>UFF. DI<br>DESTINAZIONE   | ORARIO DI<br>LAVORO  | NOTE  |
| 1   | ISTRUTTORE<br>DIRETTIVO AMM.VO<br>/ CONTABILE | 1        | D  | Da gennaio 2022<br>fino a copertura del<br>posto (presumibile<br>giugno 2022)<br>Comando in Entrata | Settore: AFFARI<br>GENERALI –<br>ORGANIZZAZIONE<br>RISORSE UMANE –<br>SERVIZI<br>DEMOGRAFICI E<br>CIMITERILI –<br>SERVIZI ALLA<br>PERSONA, SOCIALI<br>E SANITARI<br>RESPONSABILE P.O.                        | Tempo parziale<br>massimo 15 ore<br>settimanali            | In attesa della copertura del posto vacante di pari categoria e profilo professionale si prevede di supplire alla carenza di organico attivando la procedura di comando in entrata per il dipendente in organico presso il Comune di Ferrara che ha manifestato la propria disponibilità. In attesa della definizione dei rapporti tra gli enti si definisce che il comando in entrata che sarà attivato prevederà una % di tempo lavoro presso il Comune di Vigarano Mainarda al massimo pari al 41,67%. La restante % di tempo lavoro sarà svolta presso il comune di appartenenza: Comune di Ferrara   |
| 2   | ISTRUTTORE<br>CONTABILE                       | 1        | C  | Per tutto il triennio<br>2022 - 2024<br>Comando in uscita   | Settore:<br>FINANZE E<br>BILANCIO<br><br>Servizio:<br>CONTABILITA' DEL<br>PERSONALE  | Comando al 100% del<br>tempo lavoro: 36 ore<br>settimanali | Comando al 100% del dipendete del Comune di Vigarano Mainarda, presso il Comune di Bondeno in ottemperanza alla Convenzione per la Gestione Associata del Servizio Personale del Comune di Bondeno, rinnovata per il prossimo quinquennio 2021 - 2025. Il comando è previsto per tutta la durata del convenzionamento del Comune di Vigarano Mainarda alla succitata gestione associata.  |
| 3   | ESECUTORE<br>TECNICO                          | 1        | B  | Per tutto il triennio<br>2022 - 2024<br>Comando in uscita   | Settore:<br>TECNICO<br><br>Servizio:<br>SERVIZI PUBBLICI<br>LOCALI E SERVIZI<br>ESTERNI  | Comando al 100% del<br>tempo lavoro: 36 ore<br>settimanali | Comando al 100% in uscita in essere del dipendente del Comune di Vigarano Mainarda presso la società CPL s.c.a.r.l. in forza al contratto d'appalto per rep.5225 per il servizio integrato di gestione e manutenzione egli impianti tecnologici di proprietà o in utilizzo all'amm.ne com.le e del servizio di gestione e manutenzione impianti pubblica illuminazione e semaforici, avente durata fino al 31.12.2026.  |
| 4   | ISTRUTTORE<br>AMMINISTRATIVO                  | 1        | C  | Da giugno 2022 per<br>circa 5 mesi<br>Comando in entrata  | Settore: AFFARI<br>GENERALI –<br>ORGANIZZAZIONE<br>RISORSE UMANE –<br>SERVIZI<br>DEMOGRAFICI E<br>CIMITERILI –<br>SERVIZI ALLA<br>PERSONA, SOCIALI<br>E SANITARI<br>SERVIZIO<br>DEMOGRAFICI E<br>CIMITERIALI | Comando al 100% del<br>tempo lavoro: 36 ore<br>settimanali | Al fine di dare un supporto al servizio durante lo svolgimento delle consultazioni elettorali previste ed in attesa della copertura del posto vacante di pari categoria e profilo professionale si prevede di supplire alla carenza di organico attivando la procedura di comando in entrata previa intesa con l'ente di appartenenza del dipendente da individuarsi. In attesa della definizione dei rapporti tra gli enti si definisce che il comando in entrata che sarà attivato prevederà una % di tempo lavoro presso il Comune di Vigarano Mainarda che potrà essere anche pari al 100%. La restante % di tempo lavoro, qualora fosse determinato il comando per una percentuale inferiore al 100% sarà svolta presso il comune di appartenenza. |
| 5   | ASSISTENTE<br>SOCIALE                         | 1        | D  | Per tutto il triennio<br>2022 - 2024<br>Comando in uscita   | Settore: AFFARI<br>GENERALI –<br>ORGANIZZAZIONE<br>RISORSE UMANE –<br>SERVIZI<br>DEMOGRAFICI E<br>CIMITERILI –<br>SERVIZI ALLA<br>PERSONA, SOCIALI<br>E SANITARI<br>SERVIZIO: SOCIALI E<br>SANITARI          | Tempo Pieno 36 ore<br>settimanali                          | Comando al 100% dell'Assistente Sociale del Comune di Vigarano Mainarda presso il Comune di Cento in ottemperanza alla Convenzione per la Gestione Associata per le funzioni socio assistenziali, rinnovata per il prossimo triennio 2022 - 2024. Il comando è previsto per tutta la durata del convenzionamento alla succitata gestione associata.   |

Al momento non si programmano assunzioni a tempo indeterminato per le annualità 2023 e 2024.

In merito alla suddetta programmazione si evidenzia quanto segue:

## **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2022:**

1. Si prevede l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 **Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile, Categoria D, entro giugno 2022**, da adibire al **Settore Finanze e Bilancio** al fine di dare copertura ad analogo posto e profilo professionale resosi vacante per pensionamento di un dipendente precedentemente assunto afferente al settore. In merito alla modalità di sostituzione si dà atto che essendo in vigore il dettato disposto dal comma 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019 c.d. "Legge Concretezza" che recita: *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."* l'ente potrà procedere alla copertura del posto di che trattasi, previo preventivo esperimento della procedura di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 ed in caso di esito negativo, mediante scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale svolta dal Comune di Bondeno, capo fila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Non si procederà dunque all'espletamento delle procedure di mobilità volontarie di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. Il dipendente che sarà assunto sarà altresì incaricato di Posizione Organizzativa ai sensi degli artt. 13, 14, 15 e 17 del CCNL 2016 – 2018, previo Decreto di conferimento formale del suddetto incarico, da parte del Sindaco del Comune di Vigarano Mainarda, nel rispetto del vigente Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi, essendo stato il dipendente precedentemente incaricato di P.O. destinato temporaneamente ad altro Settore e Servizio senza il conferimento dell'incarico di P.O., come indicato nella vigente dotazione organica allegata al presente Piano.
2. Si prevede la copertura a tempo pieno di n. 1 **Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D entro l'anno 2022** da adibire al **Settore Tecnico - Servizio: Lavori Pubblici** per sopperire ad analogo posto resosi vacante in organico presso l'ente per pensionamento del dipendente precedentemente assunto. Per quanto riguarda la modalità di sostituzione si dà atto che verrà espletata la preventiva procedura di mobilità prevista dall'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo l'ente potrà procedere alla copertura del posto di che trattasi a tempo pieno mediante scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale svolta dal Comune di Bondeno, capo fila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Essendo in vigore il dettato disposto dal comma 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019, c.d. "Legge Concretezza", già citato nel presente Piano ed a cui si rimanda integralmente, non si procederà dunque all'espletamento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001.
3. Si prevede l'assunzione a tempo pieno di n. 1 **Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile di qualifica D entro giugno 2022** da adibire al **Settore AA.GG., Organizzazione Risorse Umane, Servizi demografici e cimiteriali, Servizi alla persona, Sociali e Sanitari** al fine di coprire l'analogo posto resosi vacante per pensionamento del dipendente precedentemente assunto. In merito alla modalità di sostituzione si dà atto che l'ente provvederà al preventivo esperimento della procedura di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001. In caso di esito negativo la copertura del posto di che trattasi avverrà mediante: attivazione della procedura di cui all'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 e smi: progressione verticale, previa adozione di apposito regolamento. In subordine, in caso di esito negativo della suddetta procedura di progressione verticale, si provvederà alla copertura del suddetto posto mediante: scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale, svolta dal Comune di Bondeno, capofila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Non si procederà dunque all'espletamento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001, data la vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019 – c.d. "Legge Concretezza" già citato nel presente Piano ed a cui si rimanda integralmente. Il dipendente che sarà assunto sarà altresì incaricato di Posizione Organizzativa ai sensi degli artt. 13, 14, 15 e 17 del CCNL 2016 – 2018, previo Decreto di conferimento formale del suddetto incarico, da parte del Sindaco del Comune di

Vigarano Mainarda, nel rispetto del Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi per tempo vigente.

4. Si prevede l'assunzione a tempo pieno di **n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile di qualifica D entro giugno 2022** da adibire al **Settore AA.GG., Organizzazione Risorse Umane, Servizi demografici e cimiteriali, Servizi alla persona, Sociali e Sanitari - Servizio : Servizi Demografici e Cimiteriali** al fine implementare l'organico del Settore/Servizio sopra indicato. Si prevede l'istituzione del posto di categoria D in quanto è in corso di definizione una modifica alla struttura organizzativa del Comune che potrebbe portare alla definizione di un nuovo Settore, a cui saranno attribuiti alcuni dei servizi ad oggi afferenti interamente al Settore AA.GG., Organizzazione Risorse Umane, Servizi demografici e cimiteriali, Servizi alla persona, Sociali e Sanitari e pertanto occorrerà reclutare una figura appartenente a tale categoria giuridica e di profilo professionale di Istruttore Amministrativo/Contabile al fine di poter incaricare, il soggetto individuato, di Posizione Organizzativa ai sensi degli artt. 13, 14, 15 e 17 del CCNL 2016 – 2018, previo Decreto di conferimento formale del suddetto incarico, da parte del Sindaco del Comune di Vigarano Mainarda e nel rispetto del Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servi per tempo vigente. In merito alla modalità di sostituzione si dà atto che l'ente provvederà al preventivo esperimento della procedura di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001. In caso di esito negativo la copertura del posto di che trattasi avverrà mediante: attivazione della procedura di cui all'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 e smi: progressione verticale, previa adozione di apposito regolamento. In subordine, in caso di esito negativo della suddetta procedura di progressione verticale, si provvederà alla copertura del suddetto posto mediante: scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale, svolta dal Comune di Bondeno, capofila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno. Non si precederà dunque all'espletamento della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001, data la vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. n. 56/2019 – c.d. "Legge Concretezza" già citato nel presente Piano ed a cui si rimanda integralmente.
5. Si prevede l'assunzione a tempo pieno di **n. 1 Istruttore Amministrativo di qualifica C entro luglio 2022** da adibire al **Settore AA.GG., Organizzazione Risorse Umane, Servizi Demografici e Cimiteriali, Servizi alla Persona, Sociali e Sanitari, Servizio: Servizi Demografici e Cimiteriali**, al fine di coprire l'analogo posto che si renderà vacante a seguito di pensionamento del dipendente attualmente assunto. In merito alla modalità di sostituzione si dà atto che l'ente provvederà alla copertura del suddetto posto vacante procedendo al preventivo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria, di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001. In caso di esito negativo si attiverà l'ulteriore procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30, comma 2-bis del D.Lgs. 165/2001 ed in ulteriore subordine, la copertura del posto potrà avvenire mediante: scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale svolta dal Comune di Bondeno, capo fila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno.

**UTILIZZO TEMPORANEO DI LAVORATORI PRESSO L'ENTE PROVENIENTI DA ALTRI ENTI O CONCESSIONE DI UTILIZZO TEMPORANEO DI PROPRI LAVORATORI PRESSO ALTRI ENTI: anno 2022 – 2023 - 2024**

1. Si prevede, al fine di sopperire alla carenza in organico dettata dal pensionamento del Responsabile del Settore: **AA.GG., Organizzazione Risorse Umane, Servizi Demografici e Cimiteriali, Servizi alla Persona, Sociali e Sanitari**, di attivare l'istituto del comando in entrata per n. 1 dipendente avente profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile, Cat. D/D1 appartenente al Comune di Ferrara (FE) che ha manifestato la propria disponibilità all'attivazione del comando in argomento da adibire al Settore sopra indicato ed a cui sarà attribuito l'incarico di P.O per tutto il periodo di attivazione del comando in entrata, nel rispetto del vigente CCNL di comparto del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, previo Decreto di conferimento formale del suddetto incarico, da parte del Sindaco del Comune di Vigarano Mainarda. In attesa che vengano definiti i rapporti tra gli enti si definisce che in ogni caso la percentuale di tempo lavoro che detta figura espletterà presso il Comune di Vigarano Mainarda sarà al massimo pari al 41,67%, corrispondente a n. 15 ore settimanali. La restante percentuale di

tempo lavoro, sempre pari al 85,33%, sarà svolta presso l'amministrazione di appartenenza: Comune di Ferrara. Il comando in entrata si prevede che abbia dunque durata dal mese di gennaio 2022 sino al completamento delle operazioni necessarie per la copertura definitiva del posto in organico attualmente previste entro il mese di giugno 2022. Detta previsione di attivazione dell'istituto del comando in entrata dovrà in ogni caso uniformarsi ai recenti disposti contenuti nell'art. 6 del D.L. 36/2022.

2. Si dà atto dell'istituto del comando totale al 100% in uscita in essere della dipendente dell'ente avente profilo di Istruttore Contabile Cat. C/C5, adibita al **Settore Finanze e Bilancio Servizio Contabilità del Personale**, presso il Comune di Bondeno in ottemperanza alla convenzione per la gestione associata del servizio personale tra i comuni di Bondeno (capofila), Terre del Reno, Vigarano Mainarda e Poggio Renatico, rinnovata per il quinquennio 2021 – 2025. La durata del succitato comando è prevista in analogia con la durata della convenzione stessa approvata dal Comune di Vigarano Mainarda con Delibera del Commissario Straordinario, assunta con i poteri del Consiglio Comunale n. 10 del 17/12/2020, oltre che anche dagli altri enti aderenti. Anche in occasione del rinnovo della succitata convenzione è stato previsto l'utilizzo da parte del Comune di Bondeno di personale proveniente dagli enti aderenti e posto in posizione di comando o distacco presso l'ente capofila al fine di consentire allo stesso l'assolvimento dei compiti e delle funzioni demandate dagli enti associati. Comando previsto pertanto per tutto il triennio 2022 – 2024 salvo richiesta di mobilità verso il Comune di Bondeno.
3. Si dà atto dell'istituto del comando al 100% in uscita in essere del dipendente avente profilo professionale di Esecutore Tecnico Cat. B/B5 adibito al **Settore: Tecnico, Servizio Servizi Pubblici e Servizi esterni**, presso la società CPL s.c.a.r.l. in forza al contratto d'appalto rep.5225 per il servizio integrato di gestione e manutenzione degli impianti tecnologici di proprietà o in utilizzo all'amm.ne com.le e del servizio di gestione e manutenzione impianti pubblica illuminazione e semaforici, avente durata fino al 31.12.2026. Comando previsto pertanto per tutto il triennio 2022 – 2024.
4. Si prevede l'attivazione dell'istituto del comando in entrata di un dipendente avente profilo professionale di **Istruttore Amministrativo** ed appartenente alla **Categoria Giuridica C** al fine di sopperire alle carenze organizzative che potrebbero manifestarsi presso il **Settore: AA.GG., Organizzazione Risorse Umane, Servizi Demografici e Cimiteriali, Servizi alla Persona, Sociali e Sanitari – Servizio Demografici e cimiteriali** data l'imminente cessazione dal servizio dell'attuale dipendente assunto. Il periodo di comando di che trattasi si prevede dal mese di giugno per circa 5 mesi, al fine di dare un supporto al servizio durante lo svolgimento delle consultazioni elettorali previste e nell'attesa che vengano ultimate le procedure necessarie alla copertura del suddetto posto. Nell'attesa di individuare un dipendente disposto a tale forma di utilizzo condiviso tra enti si definisce che il comando in entrata sarà attivato per una percentuale di tempo lavoro presso il Comune di Vigarano Mainarda anche pari al 100%, corrispondenti a n. 36 ore settimanali. La restante percentuale di tempo lavoro, qualora il comando venisse attivato per una percentuale inferiore, sarà svolta presso il comune di appartenenza. Detta previsione di attivazione dell'istituto del comando in entrata dovrà in ogni caso uniformarsi ai recenti disposti contenuti nell'art. 6 del D.L. 36/2022.
5. Si prende atto del comando in uscita attivato al 100% dell'Assistente Sociale, Categoria D, del Comune di Vigarano Mainarda presso il Comune di Cento in ottemperanza alla Convenzione per la Gestione Associata per le funzioni socio assistenziali, rinnovata per il prossimo triennio 2022 - 2024. Il comando è previsto per tutta la durata del convenzionamento.

## LE PROGRESSIONI VERTICALI

Con la conversione in legge del d.l. 80/202118, è stato riscritto l'art.52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001. La novella ha messo fine al sistema delle progressioni di carriera basate sulla riserva agli interni nei concorsi pubblici, e ha reintrodotta l'istituto delle progressioni verticali, che consente a un dipendente pubblico di accedere ad un posto di categoria superiore in esito ad una selezione esclusivamente interna. Gli enti ora dispongono stabilmente di uno strumento che al tempo stesso è un canale non concorsuale di reclutamento, ma anche un mezzo per valorizzare il merito e le professionalità che si sono sviluppate in categorie inferiori: una facoltà e un'opportunità di cui gli enti, in sede di pianificazione dei fabbisogni di personale, possono avvalersi in modo motivato e circostanziato, e nel rispetto di limiti quantitativi determinati.

Il nuovo comma 1-bis dell'art. 52 si presenta oggi così:

*"I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva, individua una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. **Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.** In sede di revisione degli ordinamenti professionali i contratti collettivi nazionali di lavoro dei comparti per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente".*

Il Comune di Vigarano Mainarda, che intende avvalersi dell'istituto sopra indicato al fine di ricoprire nell'anno 2022 n. 2 posti di categoria giuridica D, rispetto al complessivo contingente da reclutarsi di pari categoria pari a n. 4 (previsione di progressioni verticali pari al 50% posti dei posti da ricoprire), come già descritto nel vigente Piano, dovrà pertanto dotarsi di un regolamento specifico al fine di declinare i possibili contenuti di dettaglio della disciplina.

L'intervento che sarà operato al regolamento sull'ordinamento degli uffici è indispensabile soprattutto per:

- regolare il flusso della procedura: piano dei fabbisogni, avviso di selezione, istanze, ammissioni ed esclusioni, selezione, approvazione degli esiti, assunzione dei vincitori nella nuova categoria;
- definire in dettaglio i requisiti di partecipazione e i criteri di selezione;
- definire il peso di ciascun criterio ai fini della selezione.

Il regolamento dell'ente deve disciplinare in primo luogo, e in modo chiaro, quali sono i requisiti di partecipazione alle selezioni per progressione verticale. Alcuni di questi discendono dalla natura stessa dell'istituto o direttamente dalla disciplina di fonte legale. Essi andranno comunque esplicitati in sede regolamentare, per poi essere contestualizzati e specificati nei singoli avvisi di selezione.

In ogni caso nel regolamento l'ente dovrà disciplinare, i seguenti aspetti:

- A) Essere dipendente a tempo indeterminato che indice la procedura.
- B) Inquadramento nella categoria immediatamente inferiore.
- C) Titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.
- D) Valutazione positiva della performance.
- E) Assenza di provvedimenti disciplinari.
- F) Altri requisiti eventuali.

Non è escluso che il regolamento possa prevedere requisiti ulteriori, che devono tuttavia:

- non sovrapporsi ai criteri di valutazione/selezione;
- trovare un fondamento logico nelle finalità dell'istituto;
- non restringere in modo immotivato o pretestuoso la platea dei possibili candidati, cosa che limiterebbe in modo ingiustificato la competizione e in definitiva l'interesse ad un esito il più possibile utile per l'ente (in doverosa attuazione del principio di buon andamento di cui all'art. 97 Cost.).

## **IL SUPERAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il piano dei fabbisogni, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione del succitato articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

Il piano dei fabbisogni diventa quindi lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. La nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze. Esigenze che nel corso della validità di ciascun Piano possono mutare e che pertanto possono e devono essere tradotte in una modifica programmatica del fabbisogno di personale.

Per gli enti locali, destinatari delle linee di indirizzo ministeriali, la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di **spesa potenziale massima** sostenibile che non può essere valicata dal piano dei fabbisogni. Essa, di fatto, si individua nella "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del piano dei fabbisogni, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.

Nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:

a) potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato.

b) dovranno indicare nel piano di fabbisogni, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 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.

Apporta ulteriore sostegno al concetto di superamento della dotazione organica, come contenitore rigido e fortemente condizionante in termini di scelte di reclutamento del personale per gli enti locali, il recente disposto normativo, contenuto nella legge di conversione del D.L. 162/2019, art. 17, comma 1 bis che recita: *“gli enti locali*

possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura 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", pertanto ora, un'amministrazione nel caso in cui intendesse istituire un posto in organico, oppure, modificarne il profilo professionale o categoria giuridica potrà liberamente attingere da graduatorie già esistenti, essendo venuto meno il limite originariamente previsto dal comma 4 dell'art. 91 del Tuel che appunto vietava lo scorrimento di graduatorie vigenti per posti di nuova istituzione o successivamente trasformati. Eventuali previsioni assunzionali contenute nel presente Piano che contemplano modifiche di categorie e profili professionali o istituzione di nuovi posti in organico risultano pertanto sorrette giuridicamente da tale disposto normativo.

Il presente PTFP 2022-2024, come sarà di seguito rappresentato, rispetta sia il valore finanziario di spesa potenziale massima di competenza dell'ente, così come prescritto dalle linee di indirizzo ministeriali, ma anche, i recenti nuovi dettami in termini di quantificazione delle capacità assunzionali a tempo indeterminato, a disposizione dell'ente.

In merito al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022 – 2024, che si approva in allegato alla presente deliberazione assunta con i poteri della Giunta Comunale, esso evidenzia che i principi innovativi, contenuti sia nelle linee di indirizzo ministeriali che nel D.Lgs. 75/2017, in tema di superamento del concetto pregresso di dotazione organica, vengono di fatto rispettati ed i due allegati al presente piano mirano di conseguenza a dare:

- evidenza contabile delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano: vengono espressi pertanto secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, gli oneri finanziari teorici di ciascun posto in esso previsto, gli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche: **Allegato A)** al presente piano di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
- conto dell'assegnazione dei dipendenti in servizio, a tempo determinato ed indeterminato e che si prevede di assumere con il presente PTFP, ai rispettivi settori in cui si articola oggi la struttura organizzativa dell'ente, tenuto conto delle decisioni assunte a seguito dell'approvazione del presente atto: **Allegato B)** di cui costituisce parte integrante e sostanziale, in attesa della possibile modifica della struttura organizzativa in corso di definizione;

Di seguito si esplicitano le specifiche facoltà assunzionali a tempo indeterminato e determinato consentite al Comune di Vigarano Mainarda, ente colpito dal sisma 2012 ed uscito dal perimetro dei territori interessati dagli eventi sismici del maggio 2012 a seguito dell'Ordinanza n. 8 del 17/03/2021 del Commissario Delegato alla Ricostruzione per sisma dell'Emilia Romagna.

#### **FALCOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO – TURN OVER:**

Per il Comune di Vigarano Mainarda, così come per tutti i comuni, la disciplina di riferimento in materia di assunzioni a tempo indeterminato è divenuta ora ufficialmente quella contenuta nell'art. 33, comma 2 D.L. n. 34 del 30/04/2019 - Decreto Crescita - convertito con modificazioni in L. 58/2019, tenuto conto della modifica apportata dal comma 853 dell'art. 1 della L. 160/2019.

L'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 si ricorda recita: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato **in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.** Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore*

cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'[articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. **Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'[articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018**

Essendo stati emanati:

- il DM attuativo del succitato art. 33, comma 2, in data 17/03/2020;
- la Circolare interministeriale, esplicativa del succitato DM in data 13/05/2020, pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020;

l'innovativo impianto normativo in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di salario accessorio si considera completo ed in vigore dal 20/04/2020, come previsto dall'art. 1 comma 2 del DM del 17/03/2020.

Si riportata di seguito la disamina del nuovo regime assunzionale, da cui risulta che, per l'anno 2022, il Comune di Vigarano Mainarda è un "ente sotto soglia" e pertanto legittimato ad assumere a tempo indeterminato.

### **La disciplina del Decreto attuativo**

Il decreto, oltre alla decorrenza del nuovo regime assunzionale, fissata a far data dal 20/04/2020, disciplina i seguenti ambiti:

1. specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
2. individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
3. determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

### **Individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia.**

Il decreto, all'art.4, individua le fasce demografiche ed i rispettivi valori soglia del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti:

**Tabella 1**

| <b>Fasce demografiche</b>                         | <b>Valore soglia</b> |
|---|----------------------|
| a) comuni con meno di 1.000 abitanti              | 29,50%               |
| b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti               | 28,60%               |
| c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti               | 27,60%               |
| d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti               | 27,20%               |
| <b><u>e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti</u></b> | <b><u>26,90%</u></b> |

|   |        |
|---|--------|
| f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti       | 27,00% |
| g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti      | 27,60% |
| h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti  | 28,80% |
| i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre | 25,30% |

Il Comune di Vigarano Mainarda ha registrato al 31/12/2021 il seguente numero di abitanti: **7.567**. Pertanto, essendo al di sotto dei 10.000 abitanti, la fascia demografica di riferimento per l'ente è la **FASCIA e)** ed il rispettivo valore soglia da rispettare del rapporto spese di personale/entrate correnti nette è pari al **26,90%**.

### **Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate**

L'art. 2 del DM del 17/03/2020 fornisce le definizioni di "spesa di personale" e di "entrate correnti" da considerare ai fini della determinazione del rapporto da calcolare:

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

La circolare esplicativa aggiunge in riferimento per dare certezza ed uniformità di indirizzo, che 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.**

Di recente emanazione è anche il DM del 21/10/2020, pubblicato in G.U. n. 297 del 30/11/2020, recante "Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale". Detto DM all'art. 3, comma 2 specifica che: ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota, connessa all'ufficio di segretario comunale o provinciale, a proprio carico e per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Pertanto a seguito del DM del 21/10/2020 è stata introdotta una specifica disciplina derogatoria al computo delle voci di entrata e spesa corrente per la determinazione dei "valore soglia".

L'art. 1 - Ambito di Applicazione – del DM stesso, specifica che le nuove modalità e la disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione, compresa la disciplina della fase transitoria, contenute nel documento, si applicano alle convenzioni di segreteria stipulate a decorrere dall'entrata in vigore del medesimo decreto; ovvero dal 01/12/2020.

Quanto sopra risulta confermato anche in quanto l'articolo dedicato alla succitata disciplina transitoria, prevista per le convenzioni già stipulate, nulla dice in merito.

Il Comune di Vigarano Manarda in data 30.11.2021 ha stipulato la convenzione di segreteria convenzionata tra i Comuni di Poggio Renatico (capofila) e Voghiera (DGC n.10/2021). Alla data di redazione del presente atto la sede non è ancora ricoperta ma le spese previste ed utili ai fini dei calcoli previsti dal D.L. n. 34/2019 tengono conto di quanto previsto dal DM del 21/10/2020.

In ultima analisi si è fatto atto che il presente Piano, così come i seguenti che saranno adottati, terranno conto di quanto ad oggi risulta essere una interpretazione ormai consolidata da più Corti dei Conti per quanto attiene all'esclusione, dagli aggregati di entrata e di spesa di personale utili ai fini dei calcoli della capacità assunzionale ai sensi del D.L. n. 34/2019, degli incentivi per funzioni tecniche. Detta indicazione risulta fornita da ultimo con Delibera della Corte dei Conti Liguria n. 1/2022, che di fatto si uniforma a quanto già precedentemente indicato dalla Corte dei Conti Lombardia con Delibera n. 73/2021 e dalla Corte dei Conti Abruzzo con Delibera n. 249/2021.

I dati dei calcoli previsti dal D.L. n. 34/2019 ai fini della determinazione delle capacità assunzionali dell'ente, saranno pertanto allineati a quanto sopra indicato, estromettendo sia dalle entrate che dalle spese dette poste di bilancio qualora esistenti.

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

La circolare esplicativa aggiunge in riferimento che:

- l'FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;
- le entrate correnti da considerare sono quelle riferite agli aggregati BDAP ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;
- nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia

In merito all'inciso "*al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata*", si evidenzia che anche la Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti per la Campania con Delibera n. 111/2020 ha individuato, quale Fcde utile ai fini della definizione dei limiti assunzionali, quello determinato in sede di assestamento del bilancio, che potrebbe essere migliorativo o peggiorativo rispetto a quello calcolato nell'originario bilancio di previsione, ma sicuramente più attendibile rispetto al primo.

Per quanto attiene invece i dati afferenti ai rendiconti da prendere in esame ai fini della definizione dei precetti limiti assunzionali, la Delibera della Corte dei Conti, Sezione Regionale per il Controllo della Regione Emilia Romagna n. 55/2020 chiarisce che in ipotesi sussista già il rendiconto approvato per l'anno 2019 al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale, quest'ultimo rappresenta il documento contabile di riferimento.

Si dà atto che al momento della redazione del presente Piano non è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2021 e pertanto si provvede a fornire la rappresentazione ed a determinare la collocazione dell'ente con riferimento ai dati consuntivati nell'anno 2020 (ultimo rendiconto ad oggi approvato) e con riferimento alle entrate correnti afferenti al triennio 2018 – 2020.

Non appena sarà approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2021 sarà fornita la rappresentazione e determinata la collocazione dell'ente adeguata con i dati consuntivati per l'anno 2021 e prendendo come riferimento le entrate correnti afferenti al triennio 2019 – 2021.

Per quanto attiene l'indicazione fornita dalla circolare esplicativa di considerare tra le entrate quelle relative alla tariffa rifiuti corrispettiva si ricorda che l'ente aveva richiesto i dati necessari all'ente gestore: CLARA Spa, che li ha forniti con note acquisite ai prot. n. 9009/2020 e prot. n. 9720/2021 e che si incorporano ai dati delle entrate correnti del Comune per gli anni 2018, 2019 e 2020.

Si dà atto che i termini per l'approvazione dei rendiconti delle società sono successivi rispetto a quelli previsti per gli enti locali e di conseguenza saranno integrati ai dati dell'ente quelli forniti dall'ente gestore per l'anno 2021 una volta che quest'ultimo di avrà comunicati.

Come da nota di lettura ANCI del 24/09/2020 al DM 17/03/2020 ed alla Circolare interministeriale del 13/05/2020, pubblicata in G.U il giorno 11/09/2020, si ricorda che la contabilizzazione delle entrate derivanti dall'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva, istituita ai sensi dell'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013, tra le entrate dell'ente viene effettuata al netto del FCDE di parte corrente riconducibile al piano finanziario dell'anno considerato e non a solo di quello afferente all'ultimo piano finanziario, pertanto si sottrarre ad ogni annualità considerata di entrata da tariffa rifiuti corrispettiva, comunicata dall'ente gestore CLARA Spa, l'FCDE di competenza indicato.

Il dato ufficiale decretante la collocazione dell'ente è quello rappresentato in sintesi nella Tabella 1) sotto riportata:

TABELLA N. 1

| <b>CALCOLO DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA – AI SENSI DELL'ART. 4 DEL DM DEL 17/03/2020 tenuto conto della Circolare interministeriale esplicativa del 13/05/2020 pubblicata in G.U. n. 226 in data 11/09/2020</b> |                                 |
|---|---------------------------------|
|   | <b>Triennio 2018 – 2020</b>     |
|   | <b>interamente consuntivati</b> |
| A) Media Entrate correnti al netto del FCDE dell'ultima annualità considerata + Entrate da tariffa rifiuti corrispettiva al netto dell'FCDE per ogni annualità considerata  | 6.825.968,10                    |
|   | <b>Anno 2020 - consuntivato</b> |
| B) Spesa di personale ultimo rendiconto approvato   | 1.213.876,25                    |
| <b>C) Rapporto B/A:</b>   | <b>17,78%</b>                   |
| D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%  | 1.836.185,42                    |
| <b>Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90%</b>   | <b>Sotto soglia</b>             |
| <b>Margine positivo del Comune D - B:</b>   | <b>622.309,17</b>               |

In relazione a detto triennio il Comune di Vigarano Mainarda si colloca al di sotto del valore soglia.

L'ente può dunque procedere ad assumere a tempo indeterminato le figure professionali previste per l'anno 2022.

Per ulteriori dettagli in merito ai conteggi sottesi alla tabella sopra esposta si rimanda allo specifico **allegato C)** al presente Piano.

#### **Determinazione delle percentuali massime di incremento**

L'art. 5 del Dm del 17/03/2020 prevede inoltre che in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano sotto soglia, quale è il Comune di Vigarano Mainarda, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale **registrata nel 2018**, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1, che per il Comune di Vigarano Mainarda è il 26,90%:

**Tabella 2**

| Fasce demografiche                  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti | 17,0% | 21,0% | 24,0% | 25,0% | 26,0% |

Detto calcolo determina che il Comune a può assumere personale:

- per l'anno 2022 per un importo non superiore ad Euro: **338.736,24**;
- per l'anno 2023 per un importo non superiore ad Euro: **352.850,25**;
- per l'anno 2024 per un importo non superiore ad Euro: **366.964,25**;

Da qui ne deriva quanto segue:

- la spesa di personale registrata nell'anno 2018, è pari ad Euro: **1.411.400,98**;
- il 24% della spesa di personale registrata nell'anno 2018, è pari ad Euro: **338.736,24**;
- **Obiettivo per l'ente nell'anno 2022:** ammontare complessivo di spesa di personale riferito all'annualità 2020 (ultimo rendiconto approvato) + incremento possibile calmierato, pari ad Euro: **1.552.612,49**.

Detto valore è ben al di sotto del valore soglia; infatti il 26,90% delle entrate correnti del triennio 2018 – 2020 ad oggi di riferimento è pari ad **Euro: 1.836.185,42**.

Come si può vedere il “costo a regime” del Piano occupazionale 2022 – 2024, annesso al presente Piano dei Fabbisogni di Personale 2022 – 2024, così come lo intende approvare, prevede i seguenti importi:

| <b>COSTO A REGIME DEL PIANO OCCUPAZIONALE</b>     | <b>ANNO 2022</b> | <b>ANNO 2023</b> | <b>ANNO 2024</b> |
|---|------------------|------------------|------------------|
| SENZA IRAP  | 157.821,10       | Non previsto     | Non previsto     |
| CON IRAP  | 168.327,42       | Non previsto     | Non previsto     |
| <b>Verifica con valore art. 5 D.M. 17/03/2020</b> | <b>INFERIORE</b> | <b>INFERIORE</b> | <b>INFERIORE</b> |

**VERIFICA RISPETTO OBIETTIVO DA PERSEGUIRE PER L’ENTE ANCHE NEL TRIENNIO 2022 – 2024:**

|  | <b>ANNO 2022</b>    | <b>ANNO 2023</b>    | <b>ANNO 2024</b>    |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| <b>IMPORTO SPESA DI PERSONALE PREVISTA</b><br>(ai sensi dell’art. 2 del DM 17/03/2020 e della circolare interministeriale) – Macroagg. 101 | <b>1.233.971,00</b> | <b>1.261.313,00</b> | <b>1.261.313,00</b> |
| <b>Obiettivo per l’ente nell’anno 2022: 1.552.612,49</b>   | <b>RISPETTATO</b>   | <b>RISPETTATO</b>   | <b>RISPETTATO</b>   |

L’obiettivo dell’ente da perseguire nell’anno 2022 è garantito anche a livello previsione per il restante biennio, che resta in ogni caso subordinato anche al perdurare della situazione di collocazione dell’ente “sotto soglia”.

Sempre l’art. 5 del DM offre la possibilità ai comuni che si collocano sotto soglia, per il periodo 2020-2024, di utilizzare in deroga, agli incrementi annuali di cui alla Tabella 2, le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (quinquennio fisso), fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell’articolo 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione.

Le capacità assunzionali residue del Comune, calcolate sono pari ad Euro: **60.069,19** che l’ente potrebbe usare in alternativa alle percentuali indicate all’art. 5 del Dm qualora migliorative.

Rispetto alle prime indicazioni in merito che sembravano dare la possibilità di cumulo dei resti assunzionali alle percentuali di cui all’art. 5 del Dm è intervenuta la RgS con parere prot. 12454 del 15/01/2021 che ha specificato che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, prevista dall’art. 5, comma 2 del DPCM 17/03/2020, in deroga agli incrementi annui percentuali individuati nella tabella 2, non può essere intesa come sommatoria delle due distinte tipologie di incremento della spesa di personale ma bensì in alternativa alle stesse.

Ovviamente, per l’anno 2021, essendo migliorativa la situazione determinata attraverso le percentuali stabilite nella tabella 2 il Comune di Vigarano Mainarda si avvale del dettato disposto dall’art. 5, comma 1 del Dm 17/03/2020.

Per ulteriori dettagli in merito ai conteggi sopra riportati si rimanda allo specifico **allegato C)** al presente Piano.

**Effetti della nuova disciplina sulla “mobilità volontaria”**

La circolare, esplicativa del DM, affronta anche il tema degli effetti della mobilità volontaria sulle capacità assunzionali. Come noto, l’art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 prevede che le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l’ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare a nuove assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over.

Questa disciplina, ancorata ad un regime assunzionale basato sul turn-over, è da ritenersi non operante per i Comuni pienamente assoggettati alla nuova disciplina basata invece sulla sostenibilità finanziaria. Di conseguenza, gli altri enti di diverso comparto, nonché le province e le città metropolitane, che acquisiranno personale dai

Comuni non potranno più considerare l'assunzione "neutra" ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali.

Di contro, quindi, i Comuni potranno ora procedere alla sostituzione di personale trasferito per mobilità con una nuova assunzione, nel rispetto dei parametri previsti dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e dal D.P.C.M. 17/03/2020. Questo ragionamento dovrebbe valere anche per i trasferimenti per mobilità volontaria tra gli stessi Comuni. Alcuni dubbi in tal senso rimangono per i Comuni "sopra soglia" (art. 6, comma 1, D.P.C.M. 17/03/2020), che mantengono comunque una sorta di limitazione alle assunzioni legata al turn-over.

Le sezioni regionali della Corte dei Conti che si sono espresse al riguardo sono unanimi nel ritenere persa la neutralità della mobilità. (Delibera Corte dei Conti Emilia Romagna n. 32/2020, Corte dei conti della Lombardia n. 74/2020).

A sostengo infine che gli enti possano procedere ad assunzioni di personale trasferito per mobilità volontaria direttamente tramite espletamento procedura concorsuale, vi è la Delibera della Corte dei Conti per l'Emilia Romagna n.32/2020/PAR del 30/04/2020 che come detto ha confermato il "pensionamento" della precedente impostazione legata alla mobilità neutrale.

Si riporta ora sinteticamente, a scopo conoscitivo e per completezza di informazione, i riflessi che la nuova disciplina assunzionale determinano nei casi in cui un comune registri un rapporto spesa di personale/entrate correnti compreso tra il valore soglia più basso ed il valore soglia più alto (indicato all'art. 6, comma 3 del DM) o addirittura superi detto ultimo valore soglia:

**Caso - Comuni con rapporto spesa personale / entrate correnti compreso tra il "valore soglia più basso" ed il "valore soglia più alto" (art. 6, comma 3, D.P.C.M.):**

I Comuni che registrano un valore spesa personale / entrate correnti compreso tra il "valore più basso" ed il "valore più alto" devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE) **non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato** (considerando, a tal fine, le entrate correnti relative all'ultimo rendiconto e non la media delle entrate degli ultimi tre rendiconti).

Per questi Comuni rimangono virtualmente vigenti le ordinarie facoltà assunzionali basate sul turn-over al 100% e dalle ulteriori disposizioni sopra riportate, non disapplicate dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, nonché il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006.

**Caso - Comuni con spesa di personale al di sopra del "valore soglia più alto" (art. 6, commi 1 e 2, D.P.C.M. 17/03/2020)**

I Comuni che si trovano al di sopra del "valore soglia più alto", come indicato in Tabella 3, sono invece tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento di tale valore soglia (si potrà operare sia sul fronte delle entrate che su quello della spesa di personale), eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100%.

Se entro il 2025 non verrà raggiunto tale obiettivo, a decorrere da tale data gli Enti inadempienti dovranno applicare un turn-over al 30% fino al raggiungimento del predetto valore soglia. Entro tali limiti, quindi, anche per questi Comuni rimangono teoricamente in vigore le ordinarie facoltà assunzionali ed il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale di cui all'art.1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006.

**Tabella 3**

| <b>Fasce demografiche</b>                  | <b>Valore soglia</b> |
|--|----------------------|
| a) comuni con meno di 1.000 abitanti       | 33,5 %               |
| b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti        | 32,6 %               |
| c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti        | 31,6 %               |
| d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti        | 31,2 %               |
| <b>e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti</b> | <b>30,9 %</b>        |
| f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti      | 31,0 %               |
| g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti     | 31,6 %               |
| h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti  | 32,8 %               |

**FALCOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO DETERMINATO:**

In merito si segnala che l'attuale normativa vigente in materia prevede che:

- Art. 11, comma 4-bis D.L. 90/2014: *“le limitazioni previste dall’art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. non si applicano agli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1 L. 296/2006 e s.m.i. nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*. In materia di **lavoro flessibile**, dunque, i Comuni sottoposti al Patto di stabilità interno (oggi pareggio di bilancio) e quelli di minore dimensione **non sono più soggetti all’obbligo di rispettare il 50% della corrispondente spesa sostenuta nel 2009**, se rispettosi degli obblighi normativi di contenimenti della spesa del personale previsti ai commi 557 e 562 della L. n. 296/2006 pertanto agli enti beneficiari di tali disposizioni viene consentito **il limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile;**
- L’art. 16, comma 1-quarter del D.L. n. 113 del 24/06/2016, recante *“Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”* che ha disposto che, in ogni caso, dai limiti previsti dall’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 (disponente in via generale il limite del 50% della spesa sostenuta nell’anno 2009 per contratti a tempo determinato) **sono escluse le spese sostenute** per le assunzioni a tempo determinato **ai sensi dell’art. 110, comma 1 del Tuel;**
- l’art. 21, comma 2 bis del D.L. 50/2017, convertito in Legge con modificazioni della L. n. 96 del 21/06/2017, avente ad oggetto *“Disposizioni in favore delle fusioni di comuni”*, prevede che all’art. 1, comma 450 della L. 190/2014 recante disposizioni in favore delle unioni e fusioni di comuni sia apportata la modifica alla lettera a) del medesimo comma dando la possibilità pertanto ai comuni istituiti a seguito di fusioni, di **non vedersi applicati, nei primi 5 anni dalla fusione, i vincoli stabiliti dalla normativa vigente per le assunzioni mediante contratti a tempo determinato**, fermo restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio;
- che il Comune di Vigarano Mainarda, come già detto rientrava nell’elenco dei comuni colpiti dagli eventi sismici che hanno interessato l’Emilia Romagna nel maggio 2012. Per effetto dell’Ordinanza n. 8 del 17/03/2021 del Commissario Delegato alla Ricostruzione Della Regione Emilia Romagna il Comune di Vigarano Mainarda è uscito, nel corso dell’anno 2021, dal perimetro dei territori interessati dal sisma 2012 e quindi non beneficia più di quanto riconosciuto agli stessi per il periodo in cui è riconosciuto lo stato dell’emergenza (prorogato ad oggi al 31/12/2022, come sancito comma 459 dell’art. 1 della L. 234/2021). L’art 11 comma 4-ter del DL 90/2014 infatti stabilisce che *“i vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557 dell’art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, a decorrere dall’anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell’anno 2011. Nei confronti dei predetti comuni colpiti dal sisma, i vincoli assunzionali di cui al comma 28 dell’art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come da ultimo modificato dal presente articolo, non si applicano a decorrere dall’anno 2013 e per tutto il predetto periodo dello stato di emergenza”*;
- il limite di assunzione di dipendenti pubblici a tempo determinato non può superare il tetto annuale del 20% del presente personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell’anno di assunzione (art. 50, comma 3 CCNL 2016 – 2018). Si dà atto che per il Comune di Vigarano Mainarda tale limite corrisponde a n. 6 (calcolato su n. 30 dipendenti assunti a tempo indeterminato e presenti in servizio alla data del 01/01/2022). Il presente piano triennale risulta rispettoso di tale limite (art. 50 del CCNL triennio 2016 – 2018 sottoscritto il 21/05/2018).
- dal tetto annuale delle assunzioni a tempo determinato sopra indicato, ai sensi del comma 4 dell’art. 50 lett. f) del CCNL 2016 – 2018 Comparto Funzioni Locali, è esente il personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- rientrano nel tetto della spesa di personale per lavoro flessibile anche gli eventuali oneri per tirocini formativi per disoccupati attivati dall’ente. Per i quali dovranno altresì essere rispettati i limiti e le ulteriori disposizioni previste dalla L.R. n.17/2005 e s.m.i.

Per quanto riguarda il triennio 2022 – 2024 attualmente il Comune di Vigarano Mainarda non prevede il ricorso ad assunzioni a tempo determinato. Si riporta unicamente il dato relativo al limite da rispettare da parte dell’ente a normativa vigente.

### Limite di spesa per assunzioni a tempo determinato:

Spesa per lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009: € 76.706,20

Limite art. 9, co. 28 DL 78/2010 (50% della spesa sostenuta nel 2009): € 38.353,10

Spesa per personale a tempo determinato prevista nel presente Piano:

- ANNO 2022: € 0,00
- ANNO 2023: € 0,00
- ANNO 2024: € 0,00

### **SPESA POTENZIALE MASSIMA:**

Nonostante l'introduzione del nuovo regime assunzionale a tempo indeterminato di cui si è già parlato nel Piano resta tutt'oggi in vigore il riferimento relativo ai limiti in materia di spesa complessiva per il personale: "spesa potenziale massima" che per il Comune di Vigarano Mainarda è il seguente:

- art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007) riportante i principi fondamentali della normativa a cui fare riferimento relativamente al contenimento della spesa in materia di personale;
- D.L. 90/2014 introduce il co. 557-quater dell'art. 1 della L.296/2006: 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 alla data di entrata in vigore della presente disposizione (2011 – 2013).

Come già detto nel presente Piano il Comune di Vigarano Mainarda rientrava nell'elenco dei comuni colpiti dagli eventi sismici che hanno interessato l'Emilia Romagna nel maggio 2012. Per effetto dell'Ordinanza n. 8 del 17/03/2021 del Commissario Delegato alla Ricostruzione Della Regione Emilia Romagna il Comune di Vigarano Mainarda è uscito, nel corso dell'anno 2021, dal perimetro dei territori interessati dal sisma 2012 e quindi non beneficia più di quanto riconosciuto agli stessi per il periodo in cui è riconosciuto lo stato dell'emergenza (prorogato ad oggi al 31/12/2022, come sancito comma 459 dell'art. 1 della L. 234/2021) e cioè che in relazione all'art 11 comma 4-ter del DL 90/2014, *"i vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011."*

Nel caso del Comune di Vigarano Mainarda, pertanto, dovrà essere garantito il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. n. 90/2014 (triennio: 2011 – 2013).

La programmazione triennale complessiva di personale già in servizio e che si prevede di assumere a seguito dell'approvazione del presente Piano, assicura il pieno rispetto della normativa vigente in materia di spesa potenziale massima di personale come di seguito rappresentato:

**Dimostrazione del rispetto dei limiti di spesa di personale o spesa potenziale massima, nel triennio 2022 – 2024, previsti dal comma 557, dell’art. 1 L. 296/2006 e sm.i., tenuto conto dell’art. 11, comma 4-ter del DL n. 90/2014, convertito con modificazioni in L. n. 114/2014:**

| DIMOSTRAZIONE RISPETTO VINCOLI DI SPESA DEL PERSONALE AI SENSI DELLA LEGGE N. 114/2014 - in applicazione dei criteri di imputazione della spesa di personale secondo i principi della nuova contabilità riportati nell’Allegato 4/2 al D.lgs. n. 118/2011 e s.m.i. |                     |                     |                     |                     |                     |                     |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| TIPOLOGIA DI SPESA   | ANNO 2011           | ANNO 2012           | ANNO 2013           | ANNO 2022           | ANNO 2023           | ANNO 2024           |
| SPESE EX INTERVENTI 1-3-7  | 1.744.835,00        | 1.704.635,00        | 1.631.905,26        |                     |                     |                     |
| SPESA MACROAGGREGATO 101   |                     |                     |                     | 1.233.971,00        | 1.261.313,00        | 1.261.313,00        |
| SPESA MACROAGGREGATO 102 -   |                     |                     |                     | 81.012,00           | 83.279,00           | 83.279,00           |
| <b>ALTRE SPESE E DEDUZIONI</b>   |                     |                     |                     |                     |                     |                     |
| SPESE PER CO.CO.CO - LSU   |                     |                     |                     | -                   | -                   | -                   |
| SPESE SOSTENUTE PER PERSONALE DI ALTRI ENTI IN CONVENZIONE non ricompresa nei macro agg. 101 e 102- Spesa per gestione GAFSA di Cento  |                     |                     |                     | 89.845,07           | 89.845,07           | 89.845,07           |
| ARRETRATI CCNL - MACRO AGGREGATO 10  |                     |                     |                     | 8.000,00            | 15.000,00           | 15.000,00           |
| RIMBORSI PERSONALE COMANDATO VERSO ALTRI ENTI  |                     |                     |                     | - 95.771,52         | - 95.919,55         | - 95.919,55         |
| DIRITTI DI ROGITO  |                     |                     |                     | - 2.000,00          | - 2.000,00          | - 2.000,00          |
| SPESA PER PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE   |                     |                     |                     | - 71.723,47         | - 58.961,21         | - 58.961,21         |
| QUOTA PREVI. COMPLEMENTARE A CARICO DEL DATORE DI LAVORO   |                     |                     |                     | - 769,12            | - 689,83            | - 689,83            |
| ONERI DA RINNOVO CCNL 2022   |                     |                     |                     | - 8.000,00          | - 15.000,00         | - 15.000,00         |
| <b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>   | <b>1.744.835,00</b> | <b>1.704.635,00</b> | <b>1.631.905,26</b> | <b>1.234.563,96</b> | <b>1.276.866,47</b> | <b>1.276.866,47</b> |
| MEDIA TRIENNIO 2011 - 2013   |                     |                     | 1.693.791,75        |                     |                     |                     |
| DIFF. PREVISIONE - MEDIA TRIENNIO 2011 - 2013  |                     |                     |                     | - 459.227,79        | - 416.925,28        | - 416.925,28        |

Sempre per gli enti sotto soglia, l’art. 7, comma 1, del D.M. 17/03/2020 prevede espressamente che la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006. Per tanto nell’ipotesi in cui il Comune intendesse aumentare la spesa di personale fino alla concorrenza del valore soglia detta quota di spesa sarebbe da “escludere” dal calcolo del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale.

**Spesa di personale in rapporto al numero degli abitanti e spesa procapite nel triennio 2022 – 2024.**

| PERSONALE IN RAPPORTO AL NUMERO DEGLI ABITANTI E SPESA DI PERSONALE PROCAPITE   |                     |                     |                     |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| ANNO  | 2022                | 2023                | 2024                |
| POPOLAZIONE AL 31.12.2021 (ultimo dato disponibile)   | 7.567               | 7.567               | 7.567               |
| DIPENDENTI (posti complessivi dipendenti in servizio e che si prevede di assumere) conseguenti all’approvazione del presente atto | 35                  | 33                  | 33                  |
| <b>PRAPPORTO Dipendenti/Popolazione</b>   | <b>1/216</b>        | <b>3/688</b>        | <b>3/688</b>        |
| <b>SPESA DI PERSONALE PREVISTA AI SENSI DELLA L. 296/06, ART. 1 COMMA 557 E SMI:</b>  | <b>1.234.563,96</b> | <b>1.276.866,47</b> | <b>1.276.866,47</b> |
| <b>SPESA DI PERSONALE PRO/CAPITE</b>  | <b>163</b>          | <b>169</b>          | <b>169</b>          |

L’Ente risulta altresì rispettoso di quanto disposto dall’ultimo Decreto del Ministro dell’Interno del 18/11/2020 emanato rispondente i rapporti medi dipendenti/popolazione per il triennio 2020/2022, per i Comuni di fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti il rapporto è fissato in 1/169; il Comune è in linea con i parametri nazionali e non risulta in stato di dissesto finanziario.

Si sottolinea che tutti i dati relativi alle spese di personale riportati nei precedenti paragrafi e tabelle, oltre che il dettaglio fornito in merito agli stanziamenti dei singoli capitoli di bilancio di previsione per il triennio 2022 – 2024 contenuti all’interno dell’Allegato A) del presente piano triennale dei fabbisogni, risultano contenuti nell’ambito dei documenti di programmazione economico-finanziaria, in corso di approvazione per il medesimo triennio, ai quali si rimanda per quanto attiene alle ulteriori dimostrazioni del rispetto degli ulteriori vincoli di bilancio previsti dalla normativa vigente;

L’attuale consistenza del personale in servizio, che si prevede di assumere ed assegnato ai Settori in cui si articola la struttura organizzativa dell’Ente, nel presente Piano comprende:

|         |         |         |   |
|---------|---------|---------|---|
| - n. 35 | - n. 33 | - n. 33 | <b> dipendenti in generale previsti di cui:</b> |
| - n. 5  | - n. 5  | - n. 5  | postì ad oggi vacanti a tempo indeterminato     |
| - n. 30 | - n. 28 | - n. 28 | <b>postì ricoperti a tempo indeterminato;</b>   |
| - n. 0  | - n. 0  | - n. 0  | dipendenti in servizio a tempo determinato;     |

Per quanto riguarda il dettaglio dei dipendenti assegnati alle singole funzioni dell'ente si rimanda all'**Allegato B)** al presente piano di cui costituisce parte integrante e sostanziale del medesimo.

Si riporta nella tabella sottostante il riepilogo dei dipendenti in servizio attualmente per l'anno 2022 suddivisi in base ai rispetti inquadramenti:

| <b>PERSONALE ATTUALMENTE IN SERVIZIO</b>      |           |
|---|-----------|
| SEGREARIO COMUNALE(*)                         | 0         |
| <b>CATEGORIA DI INQUADRAMENTO</b>             | <b>N.</b> |
| <b>PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b>        |           |
| DIRETTORE GENERALE                            | 0         |
| DIRIGENTI DI RUOLO                            | 0         |
| CATEGORIA D - POSIZIONE ORGANIZZATIVA         | 3         |
| CATEGORIA D                                   | 5         |
| CATEGORIA C                                   | 17        |
| CATEGORIA B                                   | 5         |
| CATEGORIA A                                   | 0         |
| <b>TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b> | <b>30</b> |

(\*) Il ruolo di Segretario Comunale in convenzione attualmente è vacante

**ULTERIORI OSSERVAZIONI E CONSIDERAZIONI RELATIVE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 - 2024:**

- nella quantificazione della spesa di personale per il triennio 2022 - 2024, così come formulata, si è tenuto debitamente conto di tutto il personale assunto o in servizio presso l'ente a qualsiasi titolo e pertanto si è considerato:

- la sostenibilità del presente piano triennale anche in ipotesi di "rientri" a pieno carico di personale attualmente o in previsione di comando, tenuto conto debitamente conto della nuova modalità di contabilizzazione del salario accessorio del personale previsto dalla "contabilità armonizzata";
- che l'ente risulta in regola per le quote d'obbligo dei disabili (art. 1, L. 68/99 prevede n. 2) oltre che per le quote d'obbligo da riservare ai sensi dell'art. 18, comma 2 della L. n. 68/99 e pertanto non sono previste assunzioni per tali fattispecie di personale;

- come previsto dall'art. 1014, comma 4 e dell'art. 678, comma 9 del D.lgs. n. 66/2010, con l'attivazione dei processi assunzionali previsti nel presente piano dei fabbisogni triennale di personale si andranno a determinare le frazioni di posto a favore dei volontari delle FF.AA. che verranno cumulate ad altre frazioni già originarie nel corso di precedenti provvedimenti assunzionali e le conseguenti quote di riserva;

- come previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 il Comune di Vigarano Mainarda ha approvato, con DGC n.1 del 10/11/2021, il Piano degli Obiettivi 2021, costituente assieme agli altri strumenti di programmazione economico

finanziaria già approvati (DUP 21/23- BPA 21/23- PEG 21/23 e Relazione sulla performance 2020, – ultima approvata alla data di elaborazione del presente Piano disponibile), il Piano della Performance, così come definito dal D.Lgs. 150/2009 e modificato dal D.Lgs. 74/2017. Per l'anno 2022 i suddetti documenti dovranno essere adottati in relazione al nuovo periodo di riferimento, in tempo utile per procedere alle assunzioni programmate;

- è stata approvata la Relazione sulla performance per l'anno 2020 con DGC n. 4 del 10/11/2021, opportunamente validata dal competente NdV, ultima disponibile in quanto la scadenza prevista dalle norme in materia è il 30 giugno di ogni anno;
- la programmazione dei fabbisogni di personale su esposta è pienamente rispondente all'assetto organizzativo e si ritiene necessaria per il funzionamento delle funzioni e dei servizi dell'ente, assicura l'impiego ottimale delle risorse pubbliche ed è l'espressione dell'attenta valutazione in merito alle possibili misure di razionalizzazione effettivamente attuabili ad oggi presso l'ente,
- in sede di predisposizione dell'attività programmatica economica-finanziaria dell'ente, prodromica alla stesura del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, si è provveduto alla doverosa ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, a seguito della quale tutti i Responsabili di Settore hanno fornito dichiarazioni, che si **allegano al presente atto sotto la lett. D)** per farne parte integrante e sostanziale, attestanti la non sussistenza di eccedenze di personale nei propri settori di competenza, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e pertanto il presente documento, risulta prodromico al soddisfacimento di tale ulteriore adempimento, senza necessità di adozione di ulteriori atti;
- il presente piano triennale dei fabbisogni di personale prevede eventuali progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio secondo quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis del D.lgs.165/2001 e s.m.i. nel rispetto del 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno.
- la programmazione della spesa di personale, così come dettagliatamente esposta nell'allegato A), e tenuto conto dell'ultimo atto di costituzione del fondo decentrato e di graduazione delle posizioni organizzative, rispetta i limiti del trattamento economico accessorio destinato al personale, così come previsto dall'art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017 di cui si riportano i dati raggruppati per macroaggregati:

| RIEPILOGO MACROAGGREGATI SALARIO ACCESSORIO DESTINATO                   |                     |                     |                     |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
|   | ANNO 2022           | ANNO 2023           | ANNO 2024           |
| 1. Risorse destinate retribuzione di risultato                          | € 67.871,44         | € 67.871,44         | € 67.871,44         |
| 2. ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE - IPOTESI A REGIME DI CONVENZIONE     | € 15.387,49         | € 15.387,49         | € 15.387,49         |
| 3. FONDO DECENTRATO PER DIPENDENTI SOGGETTO AL LIMITE                   | € 123.542,53        | € 123.542,53        | € 123.542,53        |
| 4. FONDO STRAORDINARIO PER DIPENDENTI                                   | € 7.845,00          | € 7.845,00          | € 7.845,00          |
| <b>TOT. ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE</b>                               | <b>€ 214.646,46</b> | <b>€ 214.646,46</b> | <b>€ 214.646,46</b> |
| <b>LIMITE DA RISPETTARE ai sensi dell' ART. 23 C.2 - D.LGS. 75/2017</b> | <b>226.077,21</b>   | <b>226.077,21</b>   | <b>226.077,21</b>   |
| <b>SE NEGATIVO O UGUALE A ZERO RISPETTATO</b>                           | <b>-€ 11.430,75</b> | <b>-€ 11.430,75</b> | <b>-€ 11.430,75</b> |

- si riportano i dati ad oggi delle ulteriori verifiche previste dalle normative vigenti necessarie per dar corso alle assunzioni di personale presso il Comune di Vigarano Mainarda:
1. è stato approvato il Rendiconto per l'anno 2020, con delibera di Consiglio Comunale n. 16 del 11/06/2021, nel quale si dà evidenza di quanto segue:
    - di non versare in situazioni strutturalmente deficitarie, di cui all'artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;
    - di non essere in situazione di dissesto finanziario;
    - di aver conseguito il rispetto, per l'anno 2020, dell'equilibrio economico – finanziario di bilancio, richiesto dalla normativa vigente. Come dimostrato nell' apposito allegato rappresentativo il saldo complessivo dell'equilibrio di bilancio ammonta a complessivi: Euro 436.962,42;
    - di aver conseguito il rispetto delle spese di personale come disposto dal comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006, tenuto conto di quanto previsto dall'art dall'art.11, comma 4-ter del DL 90/2014 per gli enti colpiti dal sisma 2012;
    - di aver conseguito tempi medi di pagamento non superiori a quelli stabiliti nell'art. 41 del D.L. n. 66/2014, così come modificato della L. 89/2014.

non appena verrà approvato il Rendiconto della gestione per l'anno 2021 le condizioni sopra riportate dovranno essere nuovamente riverificate prima di procedere alle assunzioni programmate.

2. è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021/2023 con DCC n. 8 del 18/03/2021 ed il Bilancio di Previsione 2021/2023 con DCC n. 9 del 18/03/2021, attestante il rispetto degli equilibri di bilancio, richiesti dalla normativa vigente in materia, da parte dell'ente per il medesimo triennio ed il rispetto delle spese di personale come disposto dal comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006 e s.m.i. Anche negli strumenti di programmazione economico – finanziaria 2022-2024, in corso di adozione, si darà evidenza del rispetto degli equilibri di bilancio e del limite della spesa di personale sopra indicato;
3. sono stati rispettivamente approvati con DCC n. 9/2018, n. 63/2019 e n.27/2021 i Bilanci Consolidati per gli anni 2018, 2019 e 2020 del gruppo Comune di Vigarano Mainarda ai sensi del principio applicato 4/4 del d.lgs.118/2011;
4. non risultano pervenute ad oggi istanze di certificazione di crediti, anche parziali verso il Comune di Vigarano Mainarda;
5. è stata attivata la Piattaforma Telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
6. l'ente risulta adempiente per quanto riguarda gli invii obbligatori alla BDAP e BDAP - MOP, alla data di elaborazione del presente piano;
7. l'ente assicura che le assunzioni previste a qualunque titolo nel triennio risultano necessarie per il funzionamento delle attività istituzionali di competenza dell'ente e nel triennio si assicurerà il pieno rispetto della normativa vigente già citata nel presente atto in tema di reclutamento di personale;
8. l'ente è dotato di piano delle azioni positive valevole per il triennio 2021 – 2023, ai sensi del D.Lgs. 198/2006, approvato con DGC n. 20 del 29/03/2021 e come previsto dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione il documento dovrà essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno (termine ordinatorio) al fine di consentire all'ente di procedere alle assunzioni programmate nell'anno 2022;
9. l'ente ha inoltre inviato il Conto annuale del personale 2020 (ultimo disponibile), in data 09/09/2021 entro la scadenza prevista per il 10/09/2021.

I sopra indicati vincoli in materia assunzionale saranno opportunamente aggiornati in occasione delle approvazioni dei documenti o fatti gestionali contemplati. In ogni caso si procederà alla verifica del perdurare delle condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale, nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste.

#### **PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE E PUBBLICITA':**

In merito agli aspetti sopra evidenziati si inoltre da atto che:

- sarà richiesto il competente parere sul presente piano dei fabbisogni, così come ogni sua successiva modifica, all'organo di revisione dell'ente
- la comunicazione dei contenuti del piano al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 sarà effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.
- ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" il piano triennale dei fabbisogni di personale è oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del piano triennale dei fabbisogni di personale al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica, verrà comunque data evidenza del piano nella competente sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito istituzionale;