



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. **370** di Registro

Seduta del 03-11-2023

Il Presidente: Alessandro RAPINESE

Il Segretario Generale: Dott.ssa Maria Lamari.

Sono presenti al momento della votazione:

RAPINESE ALESSANDRO	SINDACO	Presente
ROPERTO NICOLETTA	VICE SINDACO	Presente
ANSELMI NICOLETTA	ASSESSORE	Presente
FONTANA ALBERTO	ASSESSORE	Presente
CAPPELLETTI MICHELE	ASSESSORE	Presente
CIABATTONI MAURIZIO	ASSESSORE	Presente
BODERO MACCABEO CHIARA	ASSESSORE	Presente
DORIA MONICA	ASSESSORE	Presente
COLOMBO ENRICO	ASSESSORE	Presente
QUAGLIARINI FRANCESCA ROMANA	ASSESSORE	Presente

OGGETTO: INTEGRAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 DI CUI ALL'ART. 6 D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021 APPROVATA CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 175 DEL 31.05.2023.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che, con deliberazione di Giunta comunale n. 175 del 31.05.2023, integralmente richiamata:

- si è proceduto all'aggiornamento delle capacità assunzionali a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019, di seguito all'approvazione del Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2022, con deliberazione di Consiglio comunale n. 17 del 27.04.2023, delineando, al contempo, le strategie di reclutamento per l'anno 2023, tenuto conto delle cessazioni programmate e dello stato di attuazione del Piano dei fabbisogni di personale 2022;
- è stato, conseguentemente, approvato l'allegato documento alla medesima deliberazione che costituisce "*Sezione 3. Organizzazione e capitale umano*", "*Sottosezione di programmazione 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025*" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 6 del D.L. legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- si è demandato al Direttore del Settore 2 "*Organizzazione e Risorse Umane – Centrale Affidamenti*", l'attuazione delle azioni assunzionali ricomprese nello stesso allegato documento che integra e modifica la programmazione assunzionale inserita nella nota di aggiornamento al DUP 2023/2025, ai sensi del punto 8.2 lett. j), dell'allegato 4.1 al D.Lgs. n. 118/2011, approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 51 del 20.12.2022;

Dato atto che, la programmazione assunzionale di cui sopra è stata elaborata nel rispetto:

- della "*sostenibilità finanziaria*" della spesa di personale ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e successivi DPCM 17.03.2020 e Circolare attuativa del 13.05.2020, con riferimento ai dati dell'ultimo Rendiconto approvato, relativo all'anno 2022;
- del valore finanziario della dotazione organica quale limite potenziale massimo di spesa ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e delle Linee di Indirizzo in data 08.05.2018;
- del contenimento delle spese di personale in valore assoluto con riferimento al valore medio registrato nel triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557, della Legge 296/2006);
- del contenimento delle spese per lavoro flessibile nei limiti della spesa sostenuta nell'anno 2009 (art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122);
- dei termini di coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio 2023/2025, dato atto che le azioni assunzionali pianificate sono ricondotte entro i limiti della sostenibilità degli stanziamenti previsti;

Osservato che:

- con deliberazione di Giunta comunale n. 350 del 13.10.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025;
- con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato in data 28 giugno 2023, è stato definito il modello di *“Framework delle competenze trasversali del personale non dirigenziale delle Pubbliche Amministrazioni”*, focalizzato sulle *soft skills*, con finalità di utilizzo rispetto ai processi di selezione e sviluppo del personale, secondo l’approccio *competence-based* che rappresenta un elemento di particolare rilievo e attenzione nel quadro della più complessiva riforma della Pubblica Amministrazione italiana, prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, rivolta al cambiamento culturale e all’introduzione di un nuovo approccio generale alla gestione delle risorse umane, basato sulle competenze;
- con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato in data 28 settembre 2022 sono state approvate le *“Linee guida per l’accesso alla dirigenza”* per quanto previsto dall’articolo 3, comma 6, del D.L. 80/2021, come modificato dal D.L. 36/2022, tese a declinare in indicazioni operative i principi fondamentali dettati in materia dall’art. 28, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, che prevede: *“Nelle procedure concorsuali per l’accesso alla dirigenza in aggiunta all’accertamento delle conoscenze delle materie disciplinate dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti”*;

Atteso che, in un’ottica di gestione dinamica del capitale umano dell’Ente e al fine di garantire l’ottimale erogazione dei servizi, il monitoraggio e l’aggiornamento del fabbisogno di personale rappresentano strumenti strategici che consentono di soddisfare sia le nuove esigenze di sostituzione del personale che la revisione delle previsioni originarie di reclutamento, anche in ordine ai profili professionali di interesse, garantendo un costante allineamento della programmazione assunzionale alle rinnovate e contingenti necessità di competenze tecnico-specialistiche e trasversali, funzionali all’organizzazione del lavoro e all’efficienza dell’azione amministrativa;

Considerato che, di seguito a nuove esigenze sopravvenute, anche per eventi eccezionali e imprevedibili, nonché al fine di formalizzare strategie contenute in documenti di programmazione, si rende necessario apportare integrazioni alla *“Sezione 3. Organizzazione e capitale umano”*, *“Sottosezione di programmazione 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025”* del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 (PIAO), approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 175 del 31.05.2023, come dettagliato nel documento allegato;

Dato atto che dei contenuti del presente provvedimento è stata resa informativa ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL sottoscritto il 16.11.2022;

Rilevato che ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 “[...] *gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*”;

Visti i pareri favorevoli espressi:

- ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 dai Direttori del Settore 2 “*Organizzazione e Risorse Umane – Centrale Affidamenti*” e Settore 14 “*Risorse Finanziarie – Società Partecipate e Provveditorato*”;
- ai sensi e per gli effetti dell'art. 14, comma 4, del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, dal Direttore dell'Area Amministrativa;
- dal Segretario Generale, ai sensi dell'art. 103, comma 2, dello Statuto;
- dal Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001;

Ad unanimità dei voti espressi

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare l'allegata integrazione della “*Sezione 3. Organizzazione e capitale umano*”, “*Sottosezione di programmazione 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025*” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, adottata con deliberazione di Giunta comunale n. 175 del 31.05.2023 ai sensi dell'art. 6 del D.L. legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021;
3. di demandare al Direttore del Settore 2 “*Organizzazione e Risorse Umane – Centrale Affidamenti*”, l'attuazione delle azioni assunzionali ricomprese nell'allegato documento;
4. di prendere atto, altresì, che con deliberazione di Giunta comunale n. 350 del 13.10.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025;
5. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 al fine di consentire la tempestiva attuazione della programmazione assunzionale prevista nell'allegato documento, parte integrante e sostanziale.

Il presente atto è stato letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

Alessandro RAPINESE

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Maria Lamari

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*



OGGETTO: INTEGRAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 DI CUI ALL'ART. 6 D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021 APPROVATA CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 175 DEL 31.05.2023

Parere **Favorevole** alla proposta di deliberazione in ordine alla **Regolarita' tecnica** (art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000).

Sede, 23-10-2023

II DIRETTORE
Dott.ssa ROSSANA TOSETTI

firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.



OGGETTO: INTEGRAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 DI CUI ALL'ART. 6 D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021 APPROVATA CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 175 DEL 31.05.2023

Parere **Favorevole** alla proposta di deliberazione in ordine alla **coerenza con i documenti di programmazione** (art. 14, comma 4 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi).

Sede, 23-10-2023

IL DIRETTORE D'AREA
Dott.ssa ROSSANA TOSETTI

firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i



OGGETTO: INTEGRAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 DI CUI ALL'ART. 6 D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021 APPROVATA CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 175 DEL 31.05.2023

Parere **Favorevole** alla proposta di deliberazione in ordine alla **Regolarita' contabile** (art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000).

Sede, 25-10-2023

II DIRETTORE
Dott. Raffaele Buononato

firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.



OGGETTO: INTEGRAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 DI CUI ALL'ART. 6 D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021 APPROVATA CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 175 DEL 31.05.2023

Parere **Favorevole** alla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 103, comma 2, dello Statuto Comunale.

Sede, 26-10-2023

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Maria Lamari

firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 370 Registro Deliberazioni del 03-11-2023

OGGETTO: INTEGRAZIONE DELLA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 DI CUI ALL'ART. 6 D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021 APPROVATA CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 175 DEL 31.05.2023

Il sottoscritto Vice Segretario Generale aggiunto, visti gli atti d'ufficio certifica che la presente deliberazione:

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

è stata pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal 07-11-2023 al 21-11-2023, ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 ed in pari data è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari, così come prescritto dall'art. 125 dello stesso Decreto.

IL VICE SEGRETARIO GENERALE AGGIUNTO

Dott.ssa ROSSANA TOSETTI

firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

è divenuta esecutiva il 03-11-2023

- [.] per decorrenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione di cui all'art. 134, comma 3 del D. Lgs. 18/08/ 2000, n. 267;
- [X] essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

**IL VICE SEGRETARIO GENERALE
AGGIUNTO**

Dott.ssa ROSSANA TOSETTI

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.*



AREA AMMINISTRATIVA

SETTORE 2 ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE – CENTRALE AFFIDAMENTI

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

*Integrazione della Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano
Sottosezione di programmazione 3.3 - Piano Triennale dei
Fabbisogni di Personale 2023/2025*

approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 175 del 31 maggio 2023

Indice

1. Premessa	3
1.2 Lo stato di attuazione del PTFP 2023/2024: annualità 2023.....	7
2. Struttura	8
2.1. Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa (aggiornamento sulla base delle previsioni assestate)	8
2.2. La riduzione delle spese di personale rispetto al triennio 2011/2013: i commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge n. 296/2006 (aggiornamento sulla base delle previsioni assestate)	10
3. Programmazione delle cessazioni	11
4. Strategie di copertura del fabbisogno	12
4.1. Integrazione della programmazione assunzionale 2023	12
4.2. Integrazione delle assunzioni a tempo determinato da avviare nel 2023.....	13
5. Situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale	14

1. Premessa

Il Comune di Como ha approvato la “Sezione 3. Organizzazione e capitale umano”, “Sottosezione di programmazione 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 (PIAO), con deliberazione di Giunta comunale n. 175 del 31.05.2023, evidenziando le politiche assunzionali programmate, in particolare, per l'annualità 2023 nonché le relative strategie di copertura del fabbisogno.

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

Il processo di Riforma del mercato del lavoro, prevista nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza “Italia Domani”, ha promosso la riprogettazione del sistema dei profili professionali in un modello articolato su conoscenze, competenze e capacità caratteristiche della posizione da ricoprire. Il percorso di riforma, annovera, tra i risultati conseguiti¹:

- l'attualizzazione dell'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 relativamente alle linee di indirizzo per la definizione dei nuovi profili professionali, con il riferimento alle competenze come elemento centrale di costruzione dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;
- la previsione di aree di sviluppo ulteriori per il personale in possesso di elevata qualificazione, al fine di attrarre professionalità specialistiche dal mercato del lavoro e di offrire opportunità di carriera alle figure interne maggiormente qualificate;
- la necessità di accertare il possesso di alcune competenze trasversali nella verifica dei requisiti per l'accesso alle carriere, inclusa quella dirigenziale;
- l'adozione delle “Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” (decreto del Ministro della PA del 22 luglio 2022);
- l'adozione delle “Linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica”, elaborate dalla Scuola nazionale dell'Amministrazione (SNA), adottate con decreto del Ministro della PA del 28 settembre 2022;
- la sottoscrizione di contratti collettivi per il triennio 2019-2021 nei comparti funzioni centrali, funzioni locali e sanità che introducono la riforma del sistema di classificazione del personale, in coerenza con le norme riformate.

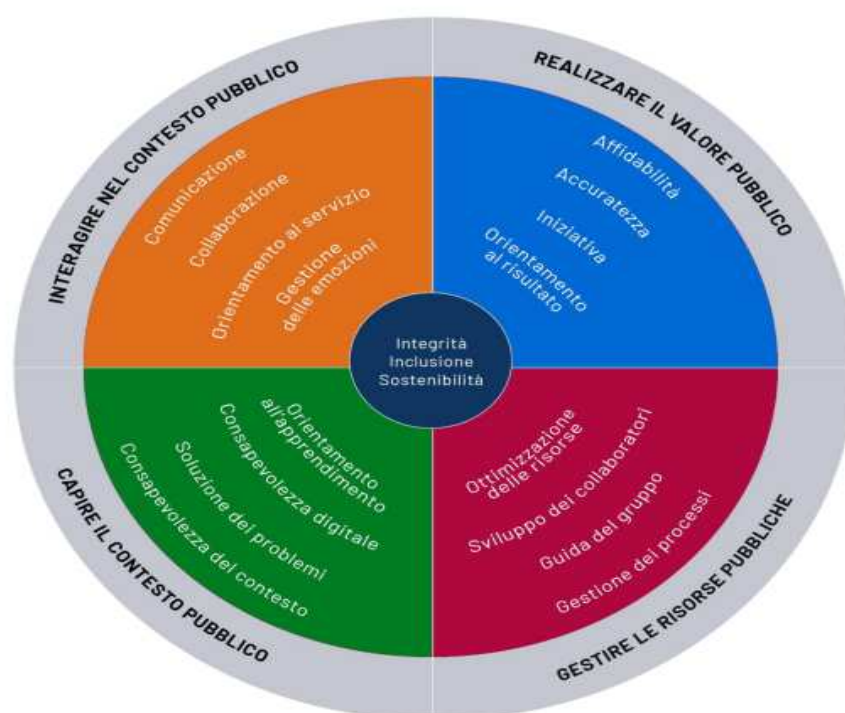
¹ Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato in data 28 giugno 2023, paragrafo 1. INTRODUZIONE: CONTESTO E OBIETTIVI, pag.2

Con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato il 28 giugno 2023, è stato definito il modello di “*Framework delle competenze trasversali del personale non dirigenziale delle Pubbliche Amministrazioni*”, raffigurato di seguito,² focalizzato sulle competenze trasversali o *soft skills*, mentre la definizione delle competenze tecnico-specialistiche è rimessa all’autonomia organizzativa dei singoli enti, in funzione delle loro caratteristiche e profilo istituzionale.

Le **16 Competenze trasversali** sono articolate in **4 Aree**:

- Area “Capire il contesto pubblico”: Consapevolezza del contesto, Soluzione dei problemi, Consapevolezza digitale, Orientamento all’apprendimento
- Area “Interagire nel contesto pubblico”: Comunicazione, Collaborazione, Orientamento al servizio, Gestione delle emozioni
- Area “Realizzare il valore pubblico”: Affidabilità, Accuratezza, Iniziativa, Orientamento al risultato
- Area “Gestire le risorse pubbliche”: Gestione dei processi, Guida del gruppo, Sviluppo dei collaboratori, Ottimizzazione delle risorse

e da **3 Valori**, trasversali a tutte le competenze: **Integrità, Inclusione, Sostenibilità**, principi ideali dell’azione individuale e collettiva.



² Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato in data 28 giugno 2023, paragrafo 3. IL FRAMEWORK DELLE COMPETENZE TRASVERSALI DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DELLA PA ITALIANA, Fonte: elaborazione SNA 2023, pag.8

Nel citato D.M. 28 giugno 2023 si chiarisce che “I requisiti di ruolo non possono, infatti, più limitarsi all’insieme delle conoscenze e delle competenze tecnico-specialistiche necessarie per svolgere specifici compiti lavorativi (il “cosa” deve essere fatto), al contrario devono considerare anche le dimensioni comportamentali di carattere trasversale, riferite cioè al “come” svolgere il lavoro in modo efficace. In questo modo possono essere correttamente esplicitate le attese organizzative relative alle modalità attraverso cui interpretare il ruolo organizzativo che si ricopre, ad esempio rispetto a come approcciarsi e gestire i problemi lavorativi, a come agire in modo efficace e coerente con il contesto organizzativo e a come gestire le relazioni interpersonali etc.” delineando le finalità di utilizzo rispetto ai processi legati alla selezione e allo sviluppo del personale, secondo l’approccio *competence-based* alla gestione delle risorse umane:

<p>Programmazione dei fabbisogni</p>	<p>La revisione dell’articolo 6-ter del d. lgs. n. 165/2001, a seguito del decreto-legge n. 36/2022, ha rafforzato la connessione, già presente in alcuni passaggi del Testo unico sul pubblico impiego, tra fabbisogni di personale e competenze, prevedendo che le linee guida che devono orientare le PA nella programmazione dei fabbisogni di personale devono avere riguardo <u>“all’insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere”</u>.</p> <p>[...] Mappare i processi di lavoro, individuare le famiglie professionali e descrivere le posizioni di lavoro in termini di “ruolo” e del portafoglio di competenze necessario a interpretarlo nella maniera più efficace, nel rispetto della cornice della contrattazione collettiva, costituiscono i passi necessari per attivare la leva strategica di sviluppo degli individui e delle organizzazioni.</p> <p><u>In tale processo, enucleare le competenze trasversali caratterizzanti di ciascun ruolo ricorrendo a un framework comune, contribuisce a rinforzare la padronanza del nuovo modello di gestione delle risorse umane proposto e rende immediatamente intellegibili alcune dimensioni dell’agire nel contesto pubblico ritenute necessarie per offrire servizi adeguati a cittadini e imprese.</u></p>
<p>Formazione</p>	<p>L’individuazione delle competenze comportamentali a partire dal Framework delle competenze trasversali del personale non dirigenziali <u>consente alle amministrazioni di accrescere il livello di adeguatezza del proprio personale su un duplice versante: nel rafforzamento del personale già in servizio e nel processo di acquisizione di nuovo personale</u> (v. infra §Reclutamento e sviluppi di Il Ministro per la pubblica amministrazione carriera). [...]</p>
<p>Reclutamento e sviluppi di carriera</p>	<p>Nell’ambito del processo di programmazione dei fabbisogni, l’amministrazione individua anche i canali di reclutamento, che si distinguono sostanzialmente in due fattispecie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il ricorso al mercato del lavoro (concorsi e mobilità da altre amministrazioni) • la valorizzazione delle risorse interne (progressioni di carriera). <p>La decisione del canale di reclutamento risponde a diverse necessità: i limiti finanziari alle assunzioni, la reperibilità delle competenze richieste, le politiche rivolte al personale in servizio, la valutazione costi/benefici delle diverse procedure.</p> <p>Il Framework delle competenze trasversali si rivela di supporto in entrambe queste procedure: <u>esso permette, infatti, in entrambi i casi, di integrare le competenze trasversali nelle caratteristiche professionali del profilo richiesto, che potranno poi essere valutate nel processo di selezione.</u> È pertanto necessario che nei bandi per il reclutamento del personale siano specificate, come previsto dal decreto-legge nr. 36 del 2022, oltre alle conoscenze anche le competenze trasversali, definite in maniera coerente con la natura dell’impiego per il profilo richiesto. [...]</p>

Il *“Framework delle competenze trasversali del personale non dirigenziale delle Pubbliche Amministrazioni”* si inserisce quale ulteriore strumento di gestione strategica delle risorse umane anche rispetto alle precedenti *“Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”*, approvate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 22 luglio 2022, e alle *“Linee guida per l’accesso alla dirigenza”* per quanto previsto dall’articolo 3, comma 6, del D.L. 80/2021, come modificato dal D.L. 36/2022, adottate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato in data 28 settembre 2022, tese a declinare in indicazioni operative i principi fondamentali dettati in materia dall’art. 28, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, che prevede: *“Nelle procedure concorsuali per l’accesso alla dirigenza in aggiunta all’accertamento delle conoscenze delle materie disciplinate dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti”*;

In tale contesto, nell’ottica di una gestione dinamica del capitale umano dell’Ente e al fine di garantire l’ottimale erogazione dei servizi, il monitoraggio e l’aggiornamento del fabbisogno di personale rappresentano uno strumento strategico che consente di soddisfare sia le nuove esigenze di sostituzione del personale che la revisione delle originarie previsioni di reclutamento, anche in ordine ai profili professionali di interesse, garantendo un costante allineamento della programmazione a rinnovate e contingenti necessità di competenze tecnico-specialistiche e trasversali, funzionali all’organizzazione del lavoro e all’efficienza dell’azione amministrativa. Il presente documento integra la programmazione assunzionale di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 175/2023 rispetto alle ulteriori procedure da avviare entro l’anno.

1.2 Lo stato di attuazione del PTFP 2023/2024: annualità 2023

Lo stato di attuazione della programmazione assunzionale 2023, approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 175/2023 è di seguito riproposto:

		PTFP 2023/2025-ANNO 2023	
Nuova Area CCNL dal 16.11.2022 dal 1.4.2023	nuovo profilo professionale con decorrenza dal 1.4.2023	Totale posti previsti DGC 175/2023	stato di attuazione procedure assunzionali al 16.10.2023
Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	10	Conclusa procedura concorsuale con graduatoria di n. 17 unità. Assunzioni perfezionate e programmate: n. 6 dal 2.10.2023, n. 1 dal 16.10.2023, n. 2 dal 6.11.2023 e n. 1 dal 16.11.2023. Ulteriori n. 4 unità idonee in graduatoria
	Istruttore tecnico	4	Avviata procedura concorsuale per n. 3 posti con scadenza presentazione domande 24.7.2023 – Nominata Commissione e definito il calendario delle prove
	Agente di Polizia Locale	12	Conclusa procedura concorsuale con graduatoria di n. 8 unità. In corso scorrimento con assunzioni programmate dal 6.11.2023
	Istruttore informatico	2	Conclusa procedura con n. 1 candidato vincitore. Assunzione programmata dal 16.11.2023
Area dei Funzionari e delle EQ	Funzionario amministrativo	20	Conclusa procedura concorsuale avviata per n. 1 posto con assunzione programmata per il 4.09.2023. Graduatoria di n. ulteriori n. 5 idonei esaurita con n. 3 assunzioni per scorrimento dal 2.10.2023
	Funzionario informatico	1	Conclusa procedura concorsuale con n. 1 vincitore – In corso programmazione assunzione
	Funzionario tecnico	13	Per n. 2 unità per mobilità esterna avviata nel 2023 definita decorrenza assunzione dal 1.10.2023, di cui n. 1 unità ha rinunciato al trasferimento. Avviata procedura concorsuale per n. 11 posti con scadenza presentazione domande il 24.7.2023. Definito il calendario delle prove
	Funzionario servizi socio-assistenziali	1	n. 1 assunzione con attingimento da propria graduatoria con decorrenza 28.8.2023
	Assistente Sociale	2	procedura concorsuale per n. 2 posti conclusa e programmate assunzioni con decorrenza 29.9 e 2.10.2023
	Funzionario di Polizia Locale	3	Conclusa procedura concorsuale con graduatoria di n. 3 unità. In corso scorrimento con assunzioni programmate dal 6.11.2023
	Dirigente tecnico	1	Espletata procedura di mobilità esterna e perfezionata assunzione n. 1 unità con decorrenza dal 1.7.2023
	Dirigente amministrativo	1	Conclusa procedura di mobilità esterna. In corso definizione decorrenza assunzione
TOTALE		70	

Note:

1. per le assunzioni nel profilo di "Assistente sociale", già previste con deliberazione di Giunta comunale n. 367/2022 per un totale di n. 3 posti e finanziate con contributi, si richiamano i contenuti del parere n. 65/2021 della Corte dei conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia: "la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58".

2. Alle assunzioni previste per il profilo di "Agente di Polizia locale" si aggiungono n. 11 trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di Formazione e Lavoro attivati nel 2022 con rapporto a tempo determinato di 12 mesi, come inseriti originariamente nella programmazione assunzionale 2022 di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 324/2021.

2. Struttura

2.1. Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa (aggiornamento sulla base delle previsioni assestate)

Il nuovo regime assunzionale basato sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale, introdotto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 - e successivi DPCM 17.03.2020 e Circolare attuativa del 13.05.2020 - come illustrato nell'allegato alla deliberazione di Giunta comunale n. 175/2023, ai paragrafi 2.2.1 e 2.2.2, è di seguito riproposto con aggiornamento delle risorse destinabili alle assunzioni a tempo indeterminato sulla base delle previsioni assestate delle annualità 2023 e 2024:

Determinazione rapporto percentuale tra spesa personale dell'ultimo Rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo Crediti di Dubbia esigibilità (FCDE) assestato

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

Determinazione del limite di spesa destinabile alle assunzioni a tempo indeterminato per gli anni 2023 e 2024

Determinazione massimo teorico di spesa (tabella 1)	2023	2024
Spese di personale Rendiconto 2022	24.839.049,40	
Media delle entrate correnti 2020/2022- FCDE assestato 2022	99.144.271,97	
Percentuale tabella 1 (Art. 4 DPCM)	27,60%	
Valore massimo teorico	2.524.769,66	
Determinazione del valore di incremento annuo (Tabella 2)		
Spese di personale 2018	25.358.948,77	25.358.948,77
Percentuale di Tabella 2 (Art. 5 DPCM)	15%	16%
Valore massimo anno	3.803.842,32	4.057.431,80
Spazi finanziari per assunzioni a tempo indeterminato		
Somma per assunzioni IN PIU' a tempo indeterminato (valore più basso di cui a tabella 1, art. 4 DPCM)	2.524.769,66	
Obiettivo annuo		
Spese di personale ultimo rendiconto approvato 2022	24.839.049,40	
Spazi assunzionali	2.524.769,66	
Limite di spesa destinata alle assunzioni a tempo indeterminato	27.363.819,06	

Verifica delle risorse destinabili alle assunzioni a tempo indeterminato sulla base delle previsioni assestate per gli anni 2023 e 2024

STANZIAMENTI DI BILANCIO MACROAGGREGATO 1.01 AGGIORNATI CON L'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE 2022 E VARIAZIONI AL BILANCIO 2023/2025	2023	2024
stanziamento macroaggregato 1.01 aggiornato con l'approvazione consuntivo 2022 e delle variazioni apportate in corso d'anno (comprensivo della reimputazione a FPV di complessivi € 1.193.071,00 da impegni nn. 2181, 2182 e 2193/2022 su capitoli Fondi risorse decentrate dipendenti e Dirigenti)	29.039.151,00	26.659.610,00
spazi assunzionali rispetto agli stanziamenti della spesa di personale a Bilancio aggiornati all'approvazione del Rendiconto della Gestione	- 1.675.331,94	704.209,06
SEPESE NON RILEVANTI AI FINI DEL LIMITE DESTINATO ALLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO		
stanziamento capitolo 1011001.55 per quota residuale del Fondo risorse decentrate personale dipendente destinata a premi correlati alla performance	580.000,00	560.000,00
stanziamento capitolo 1011001.56 per quota residuale destinata a retribuzione di risultato dei Dirigenti	300.000,00	300.000,00
spesa per assunzioni a tempo determinato	591.180,00	587.090,00
assunzioni finanziate di n. 3 Assistenti sociali, compresi contributi, ai sensi dell'art. 1, comma 797 e ss., della Legge n. 178/2020 (cfr. Corte dei Conti, Sezione Regionale per la Lombardia, 65/2021)	30.000,00	109.000,00
giroconto regolarizzazione ex SIOPE incentivi funzioni tecniche compresi contributi (cfr. Corte dei Conti, Sezione Regionale per la Liguria n.1/2022)	705.000,00	185.000,00
rimborso spesa Segretario Generale per convenzione di segreteria compresi contributi	30.000,00	35.000,00
Ulteriori risorse destinabili alle assunzioni a tempo indeterminato	560.848,06	2.480.299,06

Note non si rilevano stanziamenti a bilancio per gli ulteriori codici di spesa U1.03.02.12.001-002-003-999 di cui al paragrafo 2.2.1. della circolare 13.05.2020

Il valore più basso di spesa ai fini della determinazione del parametro di sostenibilità finanziaria è rappresentato dal 2022 per € 24.839.049,40, incrementabile di € 2.524.769,66 fino al limite di € 27.363.819,06 rispetto alla spesa 2018 di € 25.358.948,77, rispettivamente, per il 2023, del 15% per un importo di € 3.803.842,32 e per il 2024 del 16% per un importo di € 4.057.431,80.

Gli attuali stanziamenti assestate a Bilancio 2023/2025 destinati alla spesa di personale (macroaggregato 1.01), per le annualità 2023 e 2024, come determinata ai sensi del DPCM 17.03.2020, ammontano rispettivamente a € 29.039.151,00 per il 2023 e € 26.659.610,00 per il 2024. Tenuto conto delle spese non rilevanti ai fini del limite assunzionale, ricomprese nelle previsioni di Bilancio, tali stanziamenti consentirebbero di destinare, nei limiti della spesa massima sostenibile di € 27.363.819,06, ulteriori € 560.848,06 nel 2023 e € 2.480.299,06 nel 2024 alle assunzioni a tempo indeterminato.

2.2. La riduzione delle spese di personale rispetto al triennio 2011/2013: i commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge n. 296/2006 (aggiornamento sulla base delle previsioni assestate)

I commi 557, 557-bis e 557-quater, art. 1, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 fissano principi e vincoli per la riduzione delle spese di personale (al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale *con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013*.

Di seguito è rappresentato il prospetto di verifica del limite di spesa media 2011/2013 con aggiornamento sulla base delle previsioni assestate del triennio 2023/2025³:

	MEDIA 2011-2013	PREVISIONE 2023 assestate	PREVISIONE 2024 assestate	PREVISIONE 2025 assestate
Spesa macroaggregato 1.01 (anni 2023/2025)	27.939.712,86	29.039.151,00	26.659.610,00	26.659.610,00
VOCI ESCLUSE:				
compensi da terzi	- 1.856,01	-55.500,00	-67.500,00	-67.500,00
spese per elezioni	- 43.138,11	-105.500,00	-105.500,00	-105.500,00
applicazione CCNL e arretrati (aggiornati con Rendiconto della Gestione 2022)	-3.269.482,14	-5.231.430,83	-5.231.430,83	-5.231.430,83
personale comandato	-274.414,87	-1.000.000,00	-260.000,00	- 260.000,00
categorie protette (aggiornati con Rendiconto della Gestione 2022)	-1.403.373,85	-957.359,18	- 957.359,18	- 957.359,18
altre formazione e missioni	-21.459,01			
oneri per regolarizz. ex SIOPE	-146.151,59	-752.750,00	-197.750,00	-197.750,00
Spesa macroaggregato 1.01 con voci escluse	22.745.133,32	20.936.610,99	19.840.069,99	19.840.069,99
VOCI INCLUSE:				
Collaborazioni coordinate e continuative	63.205,58			
spese gestione mense (già incluse nell'ambito del macroaggregato 1.01)	483.333,33			
Altre: personale in comando	12.396,46	52.000,00	-	-
altre formazione e missioni	21.459,01	147.500,00	197.500,00	197.500,00
IRAP (al netto di amministr.e comm.)	1.241.048,26	1.325.040,00	1.321.440,00	1.321.440,00
Totale voci incluse (Intervento 03 e IRAP)	1.821.442,64	1.524.540,00	1.518.940,00	1.518.940,00
Totale spesa personale per limite art. 1, c. 557 legge 296/2006	24.566.575,96	22.461.150,99	21.359.009,99	21.359.009,99
differenza rispetto alla spesa limite		-2.105.424,96	-3.207.565,96	-3.207.565,96

³ La Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con deliberazione n. 13/2015/SEZAUT/INPR ha elencato le componenti incluse e sottratte dal computo

3. Programmazione delle cessazioni

In aggiunta a quanto evidenziato nell'allegato alla deliberazione di Giunta comunale n. 175 del 31.05.2023, le ulteriori cessazioni dal servizio, già intervenute o programmate entro l'anno 2023 e quelle note per il 2024 alla data del 16.10.2023, sono di seguito riproposte rispetto alla correlata spesa:

ulteriori cessazioni per l'anno 2023 (note al 16.10.2023)						
ex Categoria giuridica	Area CCNL 16.11.2022 e nuovo profilo dal 1.4.2023	Cessazioni intervenute	spesa annua UNITARIA nuovo CCNL (comprese nuove indennità, IVC aggiornata e una tantum 1,5% 2023)	spesa annua UNITARIA compresa quota fondo e oneri rinnovo CCNL	CONTRIBUTI/IRAP/INAIL	SPESA TOTALE ANNUA CESSAZIONI
	Area dei Funzionari e dell'EQ					
ex Cat. D3	Funzionario amministrativo	1	29.970,00	29.970,00	11.470,00	41.440,00
ex Cat. D1	Funzionario amministrativo	1	26.280,00	26.280,00	10.050,00	36.330,00
	Funzionario contabile	2	26.280,00	52.560,00	20.100,00	72.660,00
	Funzionario tecnico	4	26.280,00	105.120,00	40.200,00	145.320,00
	Assistente sociale	1	26.280,00	26.280,00	10.050,00	36.330,00
	Area degli Istruttori					
ex Cat. C	Istruttore amministrativo	2	24.190,00	48.380,00	18.600,00	66.980,00
	Istruttore informatico	2	24.190,00	48.380,00	18.600,00	66.980,00
	Istruttore tecnico	1	24.190,00	24.190,00	9.260,00	33.450,00
	Educatore professionale socio-sanitario	1	25.200,00	25.200,00	9.700,00	34.900,00
	Area degli Operatori Esperti					
ex Cat. B3	Collaboratore amministrativo	1	22.660,00	22.660,00	8.700,00	31.360,00
	Collaboratore culturale	1	22.660,00	22.660,00	8.700,00	31.360,00
ex Cat. B1	Collaboratore amministrativo	1	21.590,00	21.590,00	8.300,00	29.890,00
	Collaboratore culturale	1	21.590,00	21.590,00	8.300,00	29.890,00
	Collaboratore servizi per l'infanzia	1	21.590,00	21.590,00	8.300,00	29.890,00
	Area degli operatori					
ex Cat. A	Operatore servizi per l'infanzia	1,33	20.670,00	27.491,10	10.600,00	38.091,10
	sub totale	21,33		523.941,10	200.930,00	724.871,10
	Dirigente amministrativo	1	90.500,00*	90.500,00	34.610,00	125.110,00
	TOTALE COMPLESSIVO	22,33		614.441,10	235.540,00	849.981,10

* spesa unitaria annua comprensiva della retribuzione di posizione ipotizzata nella misura massima

Cessazioni anno 2024 (note al 16.10.2023)						
ex Categoria giuridica	Area CCNL 16.11.2022 e nuovo profilo dal 1.4.2023	Cessazioni intervenute	spesa annua UNITARIA nuovo CCNL (comprese nuove indennità, IVC aggiornata e una tantum 1,5% 2023)	spesa annua UNITARIA compresa quota fondo e oneri rinnovo CCNL	CONTRIBUTI/IRAP/INAIL	SPESA TOTALE ANNUA CESSAZIONI
	Area dei Funzionari e dell'EQ					
ex Cat. D3	Funzionario di Polizia Locale	1	33.590,00	33.590,00	12.850,00	46.440,00
	Funzionario tecnico	1	26.280,00	26.280,00	10.050,00	36.330,00
ex Cat. D1	Funzionario servizi socio-assistenziali	1	26.280,00	26.280,00	10.050,00	36.330,00
	Area degli Istruttori					
ex Cat. C	Istruttore amministrativo	1	24.190,00	24.190,00	9.260,00	33.450,00
	Agente di Polizia locale	1	25.500,00	25.500,00	9.760,00	35.260,00
	Area degli Operatori Esperti					
ex Cat. B1	Collaboratore culturale	1	21.590,00	21.590,00	8.300,00	29.890,00
	Area degli operatori					
	TOTALE COMPLESSIVO	6		157.430,00	60.270,00	217.700,00

4. Strategie di copertura del fabbisogno

4.1. Integrazione della programmazione assunzionale 2023

La programmazione assunzionale per il 2023 di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 175/2023, è integrata con le seguenti procedure di reclutamento a tempo indeterminato che si prevede di avviare entro il corrente anno:

Area dirigenziale					
Profilo professionale	unità	spesa annua UNITARIA nuovo CCNL (comprese nuove indennità, IVC aggiornata e una tantum 1,5% 2023)	spesa annua compresi oneri rinnovo CCNL	CONTRIBUTI/IRAP/INAIL	SPESA TOTALE ANNUA PER NUOVE ASSUNZIONI
Dirigente amministrativo	2	90.500,00	181.000,00	69.220,00	250.220,00

Le procedure assunzionali per le figure dirigenziali di cui sopra sono previste con destinazione di prima assegnazione agli ambiti Risorse Umane e Avvocatura.

Personale dipendente						
ex Categoria giuridica	Area CCNL 16.11.2022 e nuovo profilo dal 1.4.2023	unità	spesa annua UNITARIA nuovo CCNL (comprese nuove indennità, IVC aggiornata e una tantum 1,5% 2023)	spesa annua compresi oneri rinnovo CCNL	CONTRIBUTI/IRAP/INAIL	SPESA TOTALE ANNUA PER NUOVE ASSUNZIONI
Area dei Funzionari e dell'EQ						
ex Cat. D1	Assistente sociale*	3	26.280,00	78.840,00	30.200,00	109.040,00

* attesa la cessazione di n. 2 unità nel profilo di "Assistente sociale" intervenuta nel 2023, con le suesposte assunzioni, è confermato il finanziamento della spesa complessiva per n. 3 posti ai sensi dell'art. 1, comma 797 e ss., della Legge n. 178/2020 (cfr. Corte dei Conti, Sezione Regionale per la Lombardia, 65/2021), come evidenziato al paragrafo n. 2.1.

In ragione dell'esito delle procedure assunzionali, come rappresentato nello stato di attuazione di cui al paragrafo 1.2., sono rese disponibili le seguenti risorse per l'eventuale copertura di posti per i profili già previsti con deliberazione di Giunta comunale n. 175/2023, demandando al Direttore del Settore 2 "Organizzazione e Risorse Umane – Centrale Affidamenti" l'individuazione delle relative esigenze:

ex Categoria giuridica	Area CCNL 16.11.2022 e nuovo profilo dal 1.4.2023	unità	spesa annua UNITARIA nuovo CCNL (comprese nuove indennità, IVC aggiornata e una tantum 1,5% 2023)	spesa annua compresi oneri rinnovo CCNL	CONTRIBUTI/IRAP/INAIL	SPESA TOTALE ANNUA PER NUOVE ASSUNZIONI
Area dei Funzionari e dell'EQ						
ex Cat. D1	Funzionario amministrativo	-10,00	26.280,00	- 262.800,00	- 100.490,00	- 363.290,00

Il totale di unità previste con deliberazione di Giunta comunale n. 175/2023 per il profilo di Funzionario amministrativo, pari a n. 20, è pertanto ricondotto a n. 10. All'esito della procedura concorsuale conclusa con l'assunzione di n. 4 unità complessive, i posti residuali non coperti sono pari a n. 6.

Il limite di spesa potenziale massima della dotazione organica vigente, dato dal valore finanziario del personale in servizio al 31.12.2022 integrato con le cessazioni e le assunzioni previste - per quanto definito dalle *Linee di Indirizzo* e dalle deliberazioni delle Sezioni Regionali della Corte dei Conti, per la Puglia, n. 111/2018/PAR e n. 141/2018/PAR e per il Veneto n. 548/2018/PAR - rispetta entrambi i

limiti di cui all'art. 33, del D.L. n. 34/2019 di € 27.568.942,90 e all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, di € 24.566.575,96:

Tabelle della spesa del personale in servizio al 31.12.2022 comprensiva delle cessazioni e delle assunzioni previste nel 2023

ex Categoria giuridica	Nuova Area CCNL 16.11.2022 dal 1.4.2023	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO (comprese variazioni provvisorie)	cessazioni	totale assunzioni PTFP 2023	TOTALE	Spesa unitaria	SPESA ANNUA stipendiale	CONTRIBUTI/IRAP/INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti		15		1	4	18	90.500,00	1.629.000,00	622.930,00	2.251.930,00
D3	Area dei Funzionari e delle EQ	22		3		19	29.970,00	569.430,00	217.760,00	787.190,00
D1		111	0,5	26	43	128,50	27.360,00	3.376.980,00	1.291.360,00	4.668.340,00
C	Area degli Istruttori	255	23,15	21,5	28	284,65	25.270,00	6.885.690,00	2.633.090,00	9.518.780,00
B3	Area degli Operatori Esperti	28	2,99	3		27,99	22.660,00	634.260,00	242.550,00	876.810,00
B1		83	19,16	6,83		95,33	21.590,00	2.058.180,00	787.050,00	2.845.230,00
A1	Area degli Operatori	25	41,04	3,5		62,54	20.670,00	1.292.710,00	494.340,00	1.787.050,00
TOTALI		539,00	86,84	64,83	75,00	636,01		16.446.250,00	6.289.080,00	22.735.330,00

Note: per i Dirigenti la spesa unitaria annua è comprensiva della retribuzione di posizione ipotizzata nella misura massima; per le categorie D1 e C1 la spesa è calcolata quale valore medio per i vari profili professionali (area vigilanza, educatore asili nido e disabili). Il totale delle assunzioni di ex Cat. D1 è ricondotto alle previsioni iniziali.

L'attuazione delle azioni assunzionali, compresa l'individuazione delle procedure di reclutamento, è demandata al Direttore del Settore 2 "Organizzazione e Risorse Umane – Centrale Affidamenti" confermando la sintesi degli interventi di reclutamento di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 175/2023.

4.2. Integrazione delle assunzioni a tempo determinato da avviare nel 2023

La spesa annua destinata alle assunzioni a tempo determinato, rappresentata nell'allegato alla deliberazione di Giunta comunale n. 175/2023 al paragrafo 2.2.5., è integrata con la previsione delle seguenti procedure da attivare nella corrente annualità 2023, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000:

INTEGRAZIONE DELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO							
Settore	Servizio	n.	profilo	Ore	Spesa stipendiale annua (comprese nuove indennità, IVC aggiornata e una tantum 1,5%)	contributi/IRAP e INAIL per spesa annua	Spesa totale annua
SETTORE 1 "Affari Generali"	Ufficio di Staff del Sindaco - art. 90 TUEL	1	Istruttore amministrativo	36	24.190,00	9.260,00	33.450,00
SETTORE 7 "Pnrr - Urp e Comunicazione - Smart City - Servizi Amministrativi Cimiteriali"	Ufficio di Staff dell'Assessorato ai Servizi amministrativi cimiteriali - art. 90 TUEL	1	Istruttore amministrativo	36	24.190,00	9.260,00	33.450,00
SETTORE 6 "Servizi Educativi e Sociali - Quartieri e Partecipazione"	Asili Nido	1	Funziario servizi socio assistenziali (coordinatore asili nido)	36	27.280,00	10.500,00	37.280,00

Per l'Ufficio di Staff del Sindaco, ai sensi dell'art. 90 TUEL costituito con deliberazione di Giunta comunale n. 408/2022, l'unità sopra indicata si aggiunge ai n. 2 Funzionari amministrativi di cui al citato paragrafo 2.5.5. dell'allegato alla deliberazione di Giunta comunale n. 175/2023.

La maggiore spesa per quanto sopra è computata per quota parte media presunta di € 8.700,00 sul 2023, per quanto utile al perfezionamento delle azioni assunzionali entro l'anno, e per complessivi € 104.180,00 sull'annualità 2024.

Il totale della spesa a tempo determinato per l'anno 2023, tenuto conto delle quantificazioni di massima suesposte, ammonta a € 591.180,00 e, per il 2024, a € 587.090,00, nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 di € 1.400.071,13.

5. Situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale

Non si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come da dichiarazioni annuali acquisite dai Direttori competenti nel mese di settembre 2023, depositate agli atti d'ufficio.