

3.3 – Sottosezione – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

La programmazione delle risorse umane per il triennio 2023-2025

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale".

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente

marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

il Comune di Cinisello Balsamo ha approvato il **PTFP 2022/2024 e dotazione organica con delibera di Giunta Comunale n. 68 del 29/3/2022** sulla base del rendiconto anno 2020.

Il Comune di Cinisello Balsamo ha poi approvato con deliberazione di Giunta Comunale **n. 173 del 5 luglio 2022 il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 (PIAO) - ANNO 2022**, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021 quale atto ricognitorio dei documenti singolarmente approvati prima dell'entrata in vigore del citato dl.

Inoltre, avendo successivamente approvato il rendiconto anno 2021, e vista l'introduzione del nuovo strumento di programmazione, PIAO, nel corso dell'anno 2022, ha definito il necessario aggiornamento alla luce del nuovo rendiconto approvato, delle variazioni nelle cessazioni di personale non previste nel frattempo intervenute e delle modifiche al quadro legislativo della programmazione con deliberazione di Giunta Comunale **n. 290 del 10/11/2022** ad oggetto **AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE PIAO 3.3: PTFP 2022/2024 E DOTAZIONE ORGANICA**.

Alla data odierna a situazione del comune di Cinisello Balsamo, alla luce dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) non si è ovviamente modificata ed è la seguente, vedi tabella 1 sottosezione 3.3. per il dettaglio:

spese del personale consuntivo anno 2021: euro **19.133.209.00**, media delle entrate correnti 2019/2020/2021 ridotte FCDA 2021: **59.666.535,21** (entrate in forte aumento rispetto al parametro pari a **57.534.709,46** registrato nel periodo 2018/2019/2020).

Rapporto in percentuale: **32,07%** (in riduzione rispetto al 2020 ed in costante riduzione anche rispetto al 2019)

Preso atto che l'ente si trova pertanto nella condizione di cui all'art 6 comma 1 e 2 del citato decreto, che di seguito si riporta, attestandosi con un valore superiore alla soglia del 31,60% prevista per la propria fascia demografica:

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Pertanto l'ente procederà a definire la propria programmazione continuando a rispettare l'art.1 comma 557 della Legge 296/2006 e smi e garantendo quanto prescritto all'art. 6 comma 1 e 2 del citato DM 17 marzo 2020.

Tabella 3.3.1

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		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.				
ANNO	2021	ANNO				TOTALE
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2019	2020	2021	
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	19.133.209,00	ENTRATA TIT.1	42.092.326,86	41.846.422,55	42.490.325,75	126.429.075,16
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	4.323.577,61	4.798.227,99	7.072.228,56	16.194.034,16
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		ENTRATA TIT.3	15.190.037,70	13.446.366,04	18.803.195,57	47.439.599,31
Altro		MEDIA	61.605.942,17	60.091.016,58	68.365.749,88	190.062.708,63
		FCDE anno 2021 bilancio di previsione anno 2021				3.687.701,00
TOTALE	19.133.209,00	ENTRATE - FCDE				59.666.535,21
RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO	32,07%	MEDIA				59.666.535,21

FATTISPECIE: ENTE CHE OLTREPASSA IL VALORE SOGLIA DI 31,60%

32,07%

La capacità assunzionale del comune di Cinisello Balsamo per il 2023, calcolata esclusivamente sulla base delle cessazioni intervenute nel corso del 2022 per la parte non considerata e non conteggiata nel precedente Piano 2022/2024, e di quelle avvenute o previste nel 2023 (comprese le mobilità non più neutre per effetto del DM 17 marzo 2020) e con i valori individuati nel DM stesso (stipendio tabellare oltre a Oneri Riflessi escluso Irap calcolati secondo il nuovo CCNL sottoscritto in data 16/11/2022) è la seguente:

Tabella 3.3.2 – capacità assunzionale calcolata con la deliberazione n. 30/2023

data cessazione	Profilo professionale	categoria	ore	costo teorico CCNL 16/11/2022
31/12/2022	Agente di Polizia Locale	c	36	29.433,02
30/11/2022	Funzionario servizi amministrativi	D3	36	36.533,47
01/12/2023	istruttore direttivo tecnico	D1	36	31.936,32
31/12/2022	Ufficiale direttivo di Polizia Locale	D3	36	36.533,47
CAPACITA' GENERATA DALLE CESSAZIONI ANNO 2022 ULTERIORI				134.436,28

Cessazioni già avvenute

cessazione	Profilo professionale	Categoria		
				0,00

cessazione	Profilo professionale	Categoria		
31/01/2023	Collaboratore amministrativo	B3	36	27.616,94
31/03/2023	Esecutore Servizi generali	B	36	26.188,31
30/04/2023	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	C	36	29.433,02
30/04/2023	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	C	36	29.433,02
CAPACITA' GENERATA DALLE CESSAZIONI ANNO 2023 PREVISTE				112.671,30

CAPACITA' TOTALE 247.107,58

nota: valori per 12 mensilità ai cui aggiungere la tredicesima

Tabella 3.3.2 bis – capacità assunzionale aggiornata

CAPACITA' TOTALE deliberazione n. 30/2023 247.107,58

Cessati 2023 – Ulteriori Previsti con data certa -

cessazione	Profilo professionale	Categoria	Ore settimanali	stipendio annuo nuovo CCNL 2018
01/03/2023	Assistente Sociale	D	36	31.936,32
01/04/2023	Assistente Sociale	D	36	31.936,32
01/05/2023	Collab. Amministrativo	B3	36	27.616,94
01/10/2023	Collab. Tecnico	B3	36	27.616,94
CAPACITA' GENERATA DALLE CESSAZIONI ANNO 2023 ULTERIORI				119.106,52

CAPACITA' TOTALE 366.214,10

nota: valori per 12 mensilità ai cui aggiungere la tredicesima

L'ente anche a fronte delle proposte della dirigenza, ritiene di dover proporre il seguente piano assunzionale per l'anno 2023, il cui dettaglio con l'individuazione del costo annuo a regime è analizzato nella tabella 3.3.3 e la conseguente variazione della dotazione Organica dell'ente, come dettagliata nella tabella 3.3.4 di modifica di quella approvata con deliberazione n. 68/2022 e modificata con deliberazione 290/2022.

Tabella 3.3.3 calcolata con la deliberazione n. 30/2023

riepilogo sostituzioni/assunzione 2023

C tecnico	1		29.433,02
C amm.vo	2		58.866,05
C agente polizia	2		58.866,05
D amm.vo	2		63.872,65
D Ufficiale direttivo di Polizia Locale	1		31.936,32
TOTALE piano assunzioni 2023			242.974,09

nota: valori per 12 mensilità ai cui aggiungere la tredicesima

Tabella 3.3.3 bis – Piano Assunzioni 2023 aggiornato

riepilogo sostituzioni/assunzione 2023 ulteriori

C amministrativo	1		29.433,02
D Assistente Sociale	2		63.872,65
TOTALE ulteriori assunzioni 2023			93.305,67
TOTALE assunzioni 2023			336.279,77

nota: valori per 12 mensilità ai cui aggiungere la tredicesima

Tali assunzioni verranno tutte effettuate tramite assunzione da graduatorie esistenti o tramite nuovi concorsi.

Sintesi aggiornamento Piano assunzionale in termini di costi: **€ 242.974,09 + 93.305,67 = 336.279,77**

% utilizzo del turn over: **91,83%** al fine di rispondere alle prescrizioni di cui al DM citato

Infatti il piano risulta sostenibile attestando il rapporto percentuale tra spese del personale anno 2023 e entrate 2023 – FCDE 2023 al seguente valore, inferiore al valore soglia richiesto dalla norma in vigore

Tale piano consente infatti di rispettare anche negli anni 2024 e 2025 il rapporto limite previsto dal DM (vedi tabelle 3.3.4 . 5 e .6) cioè un rapporto inferiore al 32,07% registrato dal parametro di cui alla tabella 3.3.1.

Tabella 3.3.4 sostenibilità anno 2023

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI			
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		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.			
ANNO	2023	ANNO			TOTALE
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2023		
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	19.044.728,04	ENTRATA TIT.1	43.305.472,56		43.305.472,56
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	3.964.394,49		3.964.394,49
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		ENTRATA TIT.3	17.541.853,56		17.541.853,56
Altro			64.811.720,61		64.811.720,61
		FCDE bilancio di previsione anno 2023			3.839.648,00
TOTALE	19.044.728,04	ENTRATE - FCDE			60.972.072,61
RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO	31,24%				

Tabella 3.3.5 sostenibilità anno 2024

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI			
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		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.			
ANNO	2024	ANNO			TOTALE
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2024		
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	18.795.928,04	ENTRATA TIT.1	43.551.693,56		43.551.693,56
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	3.773.328,73		3.773.328,73
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		ENTRATA TIT.3	17.542.629,18		17.542.629,18
Altro			64.867.651,47		64.867.651,47
		FCDE bilancio di previsione anno 2024			3.839.648,00
TOTALE	18.795.928,04	ENTRATE - FCDE			61.028.003,47
RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO	30,80%				

Tabella 3.3.6 sostenibilità anno 2025

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI			
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		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.			
ANNO	2025	ANNO			TOTALE
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2025		
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	18.626.702,00	ENTRATA TIT.1	43.107.790,61		43.107.790,61
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	6.291.020,89		6.291.020,89
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		ENTRATA TIT.3	19.023.318,32		19.023.318,32
Altro			68.422.129,82		68.422.129,82
		FCDE bilancio di previsione anno 2025			3.847.514,00
TOTALE	18.626.702,00	ENTRATE - FCDE			64.574.615,82
RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO	28,85%				

Tale piano appare compatibile con il limite di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (vedi **TABELLA 3.3.7**) e smi e con il Bilancio di previsione 2023, 2024 e 2025.

tabella 3.3.7

	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	19.578.603,54	18.686.651,25	18.433.851,25	18.433.851,25
Spese macroaggregato 103	534.672,96	44.000,00	41.000,00	41.000,00
Irap macroaggregato 102	1.073.823,53	1.061.425,00	1.057.426,00	1.057.427,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo macro 101	0,00	733.000,00	0,00	0,00
altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo macro 102	0,00	51.000,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	21.187.100,03	20.576.076,25	19.532.277,25	19.532.278,25
(-) Componenti escluse (B)	1.338.440,53	1.733.186,06	1.553.386,06	1.553.386,06
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	0,00	0,00	0,00	0,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	19.848.659,50	18.842.890,19	17.978.891,19	17.978.892,19
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

La dotazione organica viene confermata come approvata con la deliberazione n. 30/2023

NOTA : grigio scoperture oltre 10%

Categoria	Profilo professionale	TOTALE DOTAZIONE OPRGANICA ex GC 290/2022	in servizio al 31/12/2022			TOTALE DOTAZIONE ORGANICA AGGIORNATA
				RIDUZIONI	AUMENTI	
B	Esecutore servizi generali	21	20	-1		20
	Esecutore servizi generali PT	1	1			1
	Esecutore tecnico	2	0	-1		1
	Esecutore tecnico necroforo	10	9			10
	Ausiliario asili nido	5	5			5
	Ausiliario asili nido pt	1	0			1
	B Totale		40	35		
B3	Collaboratore amministrativo	33	31			33
	Collaboratore amministrativo PT	2	1			2
	Collaboratore tecnico di biblioteca	3	3			3
	Collaboratore tecnico professionale	11	8			11
B3 Totale		49	43			49
C	Addetto di comunicazione	1	0			1
	Agente di Polizia Locale	60	50			60
	Istruttore informatico	7	6			7
	Istruttore informatico Pt	1	0			1
	Istruttore servizi amministrativi	104	87			104
	Istruttore servizi amministrativi pt	4	4			4
	Istruttore socioкультурale di biblioteca	2	2			2
	Istruttore socioкультурale educativo	8	7			8
	Istruttore socioкультурale educativo (asili nido)	30	28			30
	Istruttore socioкультурale educativo (asili nido) - PT	4	3			4
	Istruttore tecnico	19	15			19
C Totale		240	202			240
D	Assistente sociale	17	16			17
	Coordinatore asili nido	1	1			1
	Esperto di comunicazione	1	1			1
	Ufficiale direttivo di Polizia Locale	11	10			11
	Istruttore direttivo informatico	8	4			8
	pedagogista PT 18 ore	1	1			1
	pedagogista PT 18 ore	1	1			1
	Istruttore direttivo multimediale	1	1			1
	Istruttore direttivo amministrativo con compet. Project	1	1			1
	Istruttore direttivo servizi amministrativi	41	38		2	43
	Istruttore direttivo amministrativo PT	0	0			0
	Istruttore direttivo socioкультурale	10	8			10
	Istruttore direttivo tecnico	23	16			23
	Istruttore direttivo tecnico PT	0	0			0
	Esperto Ufficio Stampa	1	1			1
	D Totale		117	99		
D3	Capo Ufficio Stampa	1	1			1
	Commissario Capo di Polizia Locale	2	2			2
	Funzionario informatico	0	0			0
	Funzionario servizi amministrativi	14	13	-1		13
	Funzionario servizi amministrativi PT	0	0			0
	Funzionario socioкультурale	1	1			1
	Funzionario tecnico	6	6			6
	Pedagogista	0	0			0
D3 Totale		24	23			23
DIR.	Dirigente	10	6			10
DIR. Totale		10				10
Totale complessivo		480	408	-3	2	479
				-3	2	

costo considerando i posti part time ai fini del rispetto art. 6 dlgs 165/2001

Si segnala inoltre che Il limite della spesa lavoro flessibile di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 è pari ad euro **438.884,72**; si ritiene, nel rispetto di tale limite e delle previsioni di Bilancio, di dare mandato agli uffici competenti per procedere a fronte di esigenze temporanea, urgenti o imprevedibili.

L'ente conferma quanto già deliberato con atto n. 68/2022 e 290/2022 e cioè si riserva inoltre la possibilità, una volta che saranno definiti con precisione i progetti PNRR ai quali l'ente parteciperà di attivare gli spazi per assunzioni a tempo determinato esenti dai diversi vincoli di spesa del personale, previsti dall'articolo 31-*bis* comma 1 del D.L. n. 152/2021, il cui valore è al momento il seguente:

media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione : 57.534.709,46

% prevista dal dl 152/2021: 0,5%

valore spazi finanziari assunzioni a tempo determinato per PNRR: euro 287.673,55

Si conferma pertanto di dare mandato agli uffici competenti per garantire la copertura delle esigenze a temporanee o non prevedibili mediante contratti a tempo determinato nel limite della spesa a tal fine dedicata di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 (100% spesa anno 2009) di cui sopra e di confermare l'autorizzazione al competente dirigente a procedere, con proprio provvedimento e senza ulteriori atti da parte della Giunta Comunale, a procedere alle sostituzioni temporanee del personale educativo degli Asili nido, nel limite di spesa stabilito dalla normativa vigente.

RILEVATO che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere; **si prende atto che non risultano situazioni di eccedenza di personale.**

Rilevato che, in considerazioni di quanto previsto dall'art. 30 del dlgs 165/2001 nella versione aggiornata, sulla base della dotazione teorica qui approvata (TABELLA di cui sopra) e del personale in servizio alla data odierna risultano scoperture superiori al valore del 10% per i seguenti profili professionali:

Categoria B/B3

Collaboratore tecnico professionale

Categoria C

Agente di Polizia Locale

Istruttore tecnico

Istruttore servizi amministrativi

Categoria D

Istruttore direttivo informatico

Istruttore direttivo tecnico

Istruttore direttivo servizi amministrativi

si da atto che per tali profili le mobilità sono ancora soggette a preventiva autorizzazione.

La crescita del personale: la trasformazione dei profili

Con il CCNL 16/11/2022 è stato previsto che, con decorrenza 1 aprile 2023 l'ente dovrà provvedere alla ridefinizione dei profili professionali in coerenza con le nuove declaratorie definite dal CCNL stesso previo percorso che prevede il coinvolgimento delle RSU e delle OO.SS.

Pertanto la presente programmazione, definita con i profili professionali al momento vigenti, sarà necessariamente aggiornata dopo il completamento del percorso contrattuale.

La crescita del personale: le progressioni orizzontali

Il CCNL ha previsto che le progressioni orizzontali siano sostituito con un nuovo istituto contrattuale denominato "differenziali stipendiali" ed ha altresì previsto che la consistenza numerica ed il relativo finanziamento siano definiti in sede di Contratto Collettivo Integrativo.

La crescita del personale: le progressioni verticali

In attuazione dell'art. 3 del DI 80/20221 convertito il legge 113/2021 il CCNL ha previsto di definire una ulteriore fattispecie di progressione con deroga al titolo di studio finanziata con risorse contrattuali pari allo 0,55% del monte salari anno 2018.

Poiché anche in tale caso è necessario definire i criteri tramite un regolamento attuativo previo percorso di coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali (informazione preventiva e confronto ex art. 5 del CCNL) la presente programmazione, sarà necessariamente aggiornata dopo il completamento dell'iter contrattualmente previsto.