



COMUNE DI COLOGNO AL SERIO

Provincia di Bergamo

COPIA

Deliberazione n. 148
del 25-10-2022

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 - MODIFICA

L'anno **duemilaventidue**, addì **venticinque** del mese di **ottobre**, alle ore 18:30, nella sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dall'articolo 20 dello statuto comunale, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta comunale.

All'appello risultano:

DRAGO CHIARA	SINDACO	Presente
GUERINI GIOVANNA	VICE SINDACO	Presente
PEZZOLI DANIELE	ASSESSORE	Presente
CANSONE MAURIZIO	ASSESSORE	Presente
MACCARINI LARA EMANUELA	ASSESSORE	Presente
RAIMONDI MATTIA	ASSESSORE	Presente

TOTALE PRESENTI: 6

TOTALE ASSENTI: 0

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE dott. STEFANO VALLI, il quale cura la redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la dott.ssa CHIARA DRAGO - SINDACO - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

SU PROPOSTA del Segretario comunale e udito l'intervento dell'Assessore al Personale Maurizio Cansone;

RICHIAMATE nell'ordine:

- la deliberazione di GC n. 55 del 19.06.2020 – esecutiva – con la quale si era proceduto all'aggiornamento e alla contestuale modifica della programmazione delle assunzioni relative al triennio 2020-2022, a seguito dell'introduzione (a far data dal 20/04/2020) di una nuova disciplina regolante le assunzioni di personale a tempo indeterminato nei Comuni;
- la deliberazione di GC n. 28 del 30.03.2021 – esecutiva – con cui era stato adottato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) anni 2021-2023;
- la successiva deliberazione di GC n. 61 del 31 maggio 2022 – esecutiva – con la quale è stato approvato, ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) **anni 2022-2024**, nell'ambito del quale erano state previste le seguenti misure assunzionali:

A) anno 2022: confermare il reclutamento di un Istruttore direttivo tecnico cat. "D1", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'**Area Gestione del Territorio**, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente (*mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico*);

B) anno 2022: prevedere l'assunzione di n. 1 Agente di PL cat. "C1", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'**Area Polizia Locale**, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente (*mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico*). (*assunzione relativa a sostituzione di personale di pari categoria cessato nel corso del 2021 (15 lug. 2021)*);

C) anno 2022: prevedere l'assunzione di n. 1 figura di assistente sociale cat. "D1", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'**Area Servizi alla Persona**, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente (*mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico*). (*assunzione relativa a sostituzione di personale di pari categoria cessato nel corso del 2021 (1° set. 2021)*);

D) anno 2022: prevedere l'assunzione di n. 1 Istruttore direttivo contabile cat. "D", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'**Area Economico-Finanziaria**, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente (*mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico*). (*assunzione relativa a sostituzione di personale di categoria C cessato nel corso del 2021 (30 dic. 2021)*);

in alternativa alla figura di cat. "D" di cui al punto precedente su anno 2022: prevedere l'assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo-contabile/contabile cat. "C1", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'**Area Economico-Finanziaria**, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente (*mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico*). (*assunzione relativa a sostituzione di personale di pari categoria cessato nel corso del 2021 (30 dic. 2021)*);

E) anno 2022: prevedere l'assunzione di n. 1 Agente di PL cat. "C1", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'**Area Polizia Locale**, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente, decorso 6 mesi a partire dal 16.04.2022 (*mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico*). (*assunzione relativa a sostituzione di personale di pari categoria cessato nel corso del 2022 (15 apr. 2022)*);

F) anno 2022: prevedere l'assunzione di n. 1 figura di farmacista cat. "D", a tempo determinato, da assegnare all'**Area Economico-Finanziaria servizio Farmacia comunale**, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente (*utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità anche a t. indeterminato; indizione di selezione pubblica*);

in alternativa alla figura di cat. "D" di cui al punto precedente su anno 2022: prevedere il reclutamento di n. 1 figura professionale di Farmacista, da assegnare all'**Area Economico-Finanziaria servizio Farmacia comunale**, tramite ricorso ad una delle ulteriori forme di lavoro flessibile di cui all'articolo 36, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, ovvero con ricorso ad incarichi ex art. 7, comma 6 del medesimo Decreto;

G) anno 2022: provvedere alla copertura del posto di Istruttore tecnico cat. "C" resosi vacante presso l'ufficio LL. PP. e Manutenzioni mediante trasferimento per mobilità interna di una figura di

Istruttore amm.vo/contabile da reperire nell'ambito del personale attualmente in servizio presso il Comando di PL, secondo la procedura prevista nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
H) <u>anno 2022</u> : prevedere l'assunzione di n. 1 Agente di PL cat. "C1", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all' Area Polizia Locale , tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente (<i>mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico</i>).
<u>anno 2023</u> : nessuna misura assunzionale al momento prevista.
<u>anno 2024</u> : nessuna misura assunzionale al momento prevista.

FATTO PRESENTE che nella citata DGC n. 61/2022, oltre alla descrizione della vigente disciplina regolante le assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni introdotta – a far data dal 20.04.2020 – dal combinato disposto dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 – c.d. decreto Crescita – convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019 e del DM attuativo 17 marzo 2020, rubricato "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", accompagnato da relativa Circolare esplicativa del 13 maggio 2020, è stata altresì fornita una sintesi delle principali novità in materia di gestione del personale degli EE.LL., recate, in particolare, dal DL n. 80 del 09.06.2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021 (c.d. decreto reclutamento PA), dal DL n. 152/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 233/2021 (c.d. decreto per l'attuazione del PNRR) e dalla **Legge n. 234/2021** (c.d. Legge di bilancio 2022), atto al quale si fa espresso e integrale rinvio per tutto ciò che concerne la ricostruzione del quadro normativo in tema di reclutamento di personale a tempo indeterminato nella PA e nello specifico, per quanto qui rileva, nei enti territoriali;

OSSERVATO che, successivamente alla data di adozione della menzionata deliberazione giunta n. 61 del 31.05.2022, è stato convertito con Legge n. 79 del 29 giugno 2022, il **DL n. 36/2022** concernente "*Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza*" c.d. decreto PNRR-2, in vigore, nel testo definitivo come convertito in legge, dal 30 giugno 2022, contenente, tra le altre, diverse novità in materia di gestione del personale della PA riportate nel Capo I di detto decreto intitolato "*Misure per l'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza in materia di pubblica amministrazione e università e ricerca*";

ATTESO che le principali innovazioni introdotte dal richiamato DL n. 36/2022, che in questa sede rilevano, possono essere così brevemente riassunte:

l'art. 1 (*Definizione dei profili professionali specifici nell'ambito della pianificazione di fabbisogni di personale*), novellando la disposizione di cui all'art. 6-ter, comma 1, del D.lgs. 165/2001, prevede che **le linee di indirizzo** per i fabbisogni di personale, oltre ai fabbisogni prioritari o emergenti, contengano "*nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti*".

Le indicate linee di indirizzo sono state successivamente adottate con decreto del Ministro della PA di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, in data 22 luglio 2022, recante appunto le "**LINEE DI INDIRIZZO PER L'INDIVIDUAZIONE DEI NUOVI FABBISOGNI PROFESSIONALI DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE**", finalizzate ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la **transizione digitale ed ecologica** della pubblica amministrazione;

l'art. 2 (*Piattaforma unica di reclutamento per centralizzare le procedure di assunzione nelle pubbliche amministrazioni*) ha inserito il nuovo art. 35-ter all'intero del D.lgs. 165/2001, rubricato "*Portale unico del reclutamento*", il quale ha previsto che le PP.AA. dovranno effettuare le assunzioni a tempo determinato e indeterminato utilizzando il **Portale unico del reclutamento (Portale)**, disponibile all'indirizzo www.InPA.gov.it.

L'accesso al Portale dei candidati dovrà avvenire tramite SPID, provvedendo alla compilazione del proprio *curriculum vitae*, completo di tutte le generalità anagrafiche ivi richieste, con valore di dichiarazione sostitutiva di certificazione (ex art. 46 d.p.r. 445/2000), indicando il proprio indirizzo PEC, al quale dovranno essere inviate tutte le comunicazioni relative alla procedura, la registrazione al suddetto Portale è gratuita.

Le regole operative per l'iscrizione e le modalità di accesso e utilizzo saranno dettate attraverso l'adozione, entro il 31 ottobre 2022, di protocolli d'intesa da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e le singole amministrazioni.

Il Portale sarà utilizzabile da parte delle regioni ed enti locali entro il 31 ottobre 2022. Entro tale data è prevista l'adozione di un apposito D.M. che disciplini le modalità operative che dovranno essere seguiti da tali enti.

Il Portale risulta operativo dal 1° luglio 2022 per la pubblicazione degli avvisi di mobilità volontaria.

I bandi per il reclutamento e per la mobilità del personale saranno pubblicati sul Portale secondo lo schema che verrà predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica.

Il Portale garantirà l'acquisizione della documentazione relativa a tali procedure da parte delle p.a. in formato aperto e organizzerà la pubblicazione in modo accessibile e ricercabile secondo parametri utili ai cittadini che intenderanno partecipare a tali procedure.

Ai concorsi banditi prima del 1/05/2022 (data di entrata in vigore del decreto in commento) continuerà ad applicarsi la disciplina vigente alla data di pubblicazione degli stessi.

Per gli avvisi di selezione pubblicati sul Portale, gli obblighi di comunicazione per i controinteressati (ex art. 3, comma 1, d.p.r. 184/2006 ed ex art. 5, comma 5, d.lgs. 33/2013), si intendono assolti mediante pubblicazione, da parte della p.a. cui è indirizzata l'istanza di accesso agli atti o di accesso civico generalizzato, di un apposito avviso sul medesimo Portale.

Anche gli avvisi per la nomina degli OIV dovranno essere pubblicati sul Portale (ex art. 14-bis, comma 2, d.lgs. 150/2009).

Inoltre, dal 1° novembre 2022, i componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici unici, dovranno essere individuati nel rispetto dei principi della parità di genere, attraverso il Portale.

A tal proposito, in sede di conversione in legge, si prevede, altresì, *“la partecipazione di soggetti in possesso di requisiti di comprovata professionalità ed esperienza, tra cui anche specialisti in psicologia del lavoro e risorse umane”*.

Altra rilevante novità introdotta dalla legge di conversione del DL n. 36/2022 riguarda l'**esonero** – dal 2023 - per le amministrazioni pubbliche, **compresi gli enti locali**, dall'obbligo di pubblicazione delle selezioni pubbliche nella Gazzetta Ufficiale;

l'art. 3 (Riforma delle procedure di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni) ha introdotto, sempre nel corpus del D.lgs. 165/2001, l'art. 35-quater rubricato (*Procedimento per l'assunzione del personale non dirigenziale*), disposizione che ha dettato nuove regole per la gestione dei **concorsi** per l'assunzione del personale non dirigenziale delle PP.AA., afferenti la tipologia delle prove, l'utilizzo di strumenti informatici e digitali, la possibilità di far precedere gli esami da forme di preselezione con test predisposti anche da imprese e soggetti specializzati in selezione di personale ed altre specifiche misure di ordine tecnico-organizzativo.

La disposizione in commento ha disposto, inoltre, l'abrogazione dei commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dell'art. 10, del D.L. n. 44/2021, convertito in Legge n. 76 del 28 maggio 2021, prevedendo che, per i concorsi banditi prima del 1/05/2022, restano in vigore le disposizioni vigenti alla data di pubblicazione dei bandi.

Detta norma prevede altresì che, entro il 31 dicembre 2022, con decreto del Presidente della Repubblica l'aggiornamento delle norme del D.P.R. n. 487/1994 sui concorsi pubblici, nel rispetto delle nuove disposizioni e di appositi criteri indicati nel comma 6 del citato art. 3 del DL n. 36/2022.

È stato inoltre previsto che con specifiche ordinanze il Ministro della salute, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, potrà aggiornare i protocolli per lo svolgimento dei concorsi pubblici in condizioni di sicurezza.

Infine, con l'inserimento dei commi 3-quater, 4 bis e 4-ter nell'art. 3, la legge di conversione del DL n. 36/2022 ha introdotto le seguenti rilevanti novità:

- riduzione da 45 a 20 giorni del termine per la maturazione del silenzio assenso in caso di comunicazione di cui all'art. 34 bis del d.lgs. 165/2001;
- proroga al 31 dicembre 2024 dei termini per la maturazione dei requisiti di anzianità triennale per la stabilizzazione e per il completamento delle relative procedure per il personale con contratti di lavoro flessibile, di cui all'art. 20, c. 2, d.lgs. 75/2017;
- a decorrere dall'anno 2022, per il CCNL relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei Ccnl. riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, **non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del DL 34/2019.**

L'art. 4 (Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica) modificando l'art. 54 del D.lgs. 165/2001 con l'introduzione del comma 1-bis, stabilisce che *“Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al*

corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione".

Inoltre, con la modifica apportata al comma 7 del citato art. 54 è previsto per le PP.AA. lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'**etica pubblica** e sul **comportamento etico**, obbligo circoscritto in sede di conversione alle seguenti casistiche: *"sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale"*.

La norma in commento ha previsto, inoltre, l'**obbligo entro il 31 dicembre 2022** per tutte le PP.AA. di procedere all'**aggiornamento del codice di comportamento** ex art. 54 D.lgs. n. 165/2001, tenuto conto delle novità introdotte proprio dal DL n.36/2022.

L'art. 5 detta specifiche disposizioni volte al rafforzamento dell'impegno della PA a favore dell'equilibrio di genere, in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, eventuali criteri di discriminazione positiva dovranno essere proporzionati allo scopo da perseguire e adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali, a tal fine, entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica adotterà specifiche linee guida.

L'art. 6 (Revisione del quadro normativo sulla mobilità orizzontale) ha introdotto ulteriori modifiche all'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 rubricato *"Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse"*, nello specifico, è stato soppresso l'ultimo periodo del comma 1 dell'art. 30, che prevedeva che al fine di agevolare le procedure di mobilità il Dipartimento della funzione pubblica avrebbe dovuto istituire un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità. È rimasto invariato l'obbligo di pubblicazione degli **avvisi di mobilità** sul **sito** dell'ente.

Sono stati inseriti nel predetto art. 30, inoltre, i commi 1-quater e 1-quinquies.

Il nuovo comma 1-quater ha stabilito che, a decorrere dal 1° luglio 2022, le PP.AA. pubblicano gli **avvisi di mobilità** in un'apposita sezione del Portale unico del reclutamento ex art. 35-ter, introdotto, come sopra già accennato, dal decreto 36/2022 in commento.

A decorrere dalla medesima data, il personale interessato a partecipare alle predette procedure, deve inviare la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata dal proprio *curriculum vitae* esclusivamente in formato digitale.

Il nuovo comma 1-quinquies ha stabilito espressamente che per il personale non dirigenziale *"i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25% dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità"*.

Tale nuovo limite *"non si applica ai comandi o distacchi obbligatori previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte"*.

I comandi o distacchi, in corso al 1° maggio 2022 cesseranno il *"31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva al tale data, qualora le p.a. non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento"* introdotte dalla nuova disposizione al comma 3 sotto richiamato.

Il comma 3 della nuova disposizione in commento stabilisce che le p.a. interessate potranno attivare, fino al 31 dicembre 2022 a favore del personale utilizzato in comando o distacco al 31 gennaio 2022 procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, in deroga alle procedure di mobilità, nel limite del 50% delle vigenti facoltà assunzionali.

Per tali procedure straordinarie dovrà tenersi conto dell'anzianità maturata in comando o distacco, del rendimento conseguito e dell'idoneità alla specifica posizione da ricoprire.

Trattandosi di procedure assunzionali, per l'attuazione di tali procedure straordinarie non è richiesto (ovviamente) il nulla osta dell'amministrazione datore di lavoro.

Confermato inoltre, in sede di conversione del decreto, l'inserimento del comma 3-bis all'art. 32 del D.lgs. n. 165/2001, che stabilisce che *"Le pubbliche amministrazioni, nei casi in cui al proprio personale impiegato come esperti nazionali distaccati presso l'Unione europea non sono corrisposte dalle istituzioni, organi o agenzie europei interessati, sulla base di intese con gli stessi, le indennità di soggiorno, comunque denominate, previste dalla disciplina dell'Unione europea, possono corrispondere al predetto personale, per il periodo di effettiva assegnazione come esperti nazionali distaccati, una indennità forfettaria e omnicomprensiva, non pensionabile, destinata a sostenere le spese di soggiorno, di entità non superiore a quelle corrisposte dall'Unione europea per le medesime posizioni"*.

DATO ATTO, terminata la breve digressione sulle novità introdotte dal DL n. 36/2022 in tema di gestione del personale della PA, che **gli avvicendamenti di personale** (cessazioni) evidenziati nella DGC n. 61/2022 sono, in

questa sede, integralmente confermati, inclusa la prevista cessazione di una figura di farmacista cat. "D3", perfezionatasi a far data dal 1° settembre 2022;

EVIDENZIATO, in ordine all'attuazione del Piano occupazionale 2022-2024 approvato con DGC n. 61/2022 come più sopra rappresentato, quanto segue:

Misura A) anno 2022 – n. 1 Istruttore direttivo tecnico cat. "D1", a tempo pieno e indeterminato, Area Gestione del Territorio.	Assunzione perfezionata con decorrenza rapporto di lavoro 15.07.2022
Misura B) anno 2022 - n. 1 Agente di PL cat. "C1", a tempo pieno e indeterminato, Area Polizia Locale.	Assunzione perfezionata con decorrenza rapporto di lavoro 15.09.2022
Misura C) anno 2022 - n. 1 figura di assistente sociale cat. "D1", a tempo pieno e indeterminato, Area Servizi alla Persona.	Assunzione perfezionata con decorrenza rapporto di lavoro dal 15.09.2022
Misura D) anno 2022 - n. 1 Istruttore direttivo contabile cat. "D", a tempo pieno e indeterminato, Area Economico-Finanziaria.	Procedura di reclutamento (mobilità esterna) conclusasi in data 27.09.2022 (pubblicazione graduatoria finale), l'assunzione nei ruoli dell'Ente prevista a far data dal 1° dicembre 2022.
Misura E) anno 2022 - n. 1 Agente di PL cat. "C1", a tempo pieno e indeterminato, Area Polizia Locale.	Avviata procedura concorsuale tramite l'Ufficio unico concorsi della Provincia di Bergamo con cui è in essere apposta convenzione per l'organizzazione delle procedure selettive del personale
Misura F) anno 2022 - n. 1 figura di farmacista cat. "D", a tempo determinato, o, in alternativa, ricorso ad una delle ulteriori forme di lavoro flessibile di cui all'articolo 36, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, ovvero ad incarichi ex art. 7, comma 6 del medesimo Decreto - Area Economico-Finanziaria servizio Farmacia comunale.	Al momento sono in essere, fino a dicembre 2022, più incarichi esterni parziali, di diversa tipologia, il cui monte ore, tuttavia, non raggiunge quello riferibile ad una figura a tempo pieno di pari profilo professionale.
Misura G) anno 2022 – copertura del posto di Istruttore tecnico cat. "C" resosi vacante presso l'ufficio LL. PP. e Manutenzioni mediante trasferimento per mobilità interna di una figura di Istruttore amm.vo/contabile da reperire nell'ambito del personale attualmente in servizio presso il Comando di PL, secondo la procedura prevista nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.	Procedura allo stato non avviata
Misura H) anno 2022 - n. 1 Agente di PL cat. "C1", a tempo pieno e indeterminato, Area Polizia Locale.	Avviata procedura concorsuale tramite l'Ufficio unico concorsi della Provincia di Bergamo con cui è in essere apposta convenzione per l'organizzazione delle procedure selettive del personale
<u>anno 2023:</u> nessuna misura assunzionale al momento prevista.	
<u>anno 2024:</u> nessuna misura assunzionale al momento prevista.	

RICORDATO che, in sede di predisposizione della proposta di deliberazione finalizzata all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2022-2024, erano state effettuate le seguenti **osservazioni**:

- con riguardo alla portata attuativa del combinato disposto degli artt. 4, co. 2 e 5, co. 1 del DM attuativo 17 marzo 2020, si era reputato di considerare, in ossequio al principio della "*sostenibilità finanziaria*", quale

limite complessivo di spesa il valore globale dato dall'aggregato "spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato" sommato all'incremento annuale di cui alla tabella 2 del DM in esame, all'interno del quale devono risultare ricompresi i costi del personale che si intende reclutare nelle singole annualità, come meglio evidenziato nella tabella che segue;

- inoltre, tale lettura "orientata" delle disposizioni richiamate nel precedente periodo è apparsa maggiormente in linea con le finalità perseguite dal legislatore volte a "liberare" gli enti cc.dd. virtuosi dai vincoli legati al *turn over*, ancorandoli, per converso, al principio della sostenibilità finanziaria della spesa del personale in rapporto alle entrate correnti;
- a tal fine, la dizione contenuta nella disposizione di cui all'art. 4, co. 2 del DM precitato ovvero "**possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale ...**", posta in relazione con l'incremento annuale di cui alla tabella 2 del DM in parola (fermo comunque l'inerente computo sui valori a rendiconto 2018), al fine di definire il limite massimo di incremento della spesa di personale (rigo F della tabella sotto riprodotta), meglio si presta a perseguire le accennate finalità della riforma sulle assunzioni di personale nei Comuni, rispetto alla sommatoria che prende a riferimento la spesa sostenuta nel 2018, *come da talune parti sostenuto*, tenuto conto che, nello specifico, l'applicazione dell'incremento annuale a tale ultimo parametro (spesa 2018) per questo Ente risulterebbe estremamente penalizzante, posto che in detta annualità si è registrata una anomala e significativa flessione della spesa del personale rispetto al *trend* storico consolidato (*per diverse e sovrapposte circostanze gestionali, come da analisi effettuata ed agli atti*) e anche già rispetto al successivo esercizio 2019, ante DM 17.03.2020;

OSSERVATO, sulla base dei dati ricavati nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2021 – DCC n. 25/2022), che il Comune di Cologno al Serio – come si evince dalla tabella sotto riportata fa registrare i seguenti valori:

CALCOLO PARAMETRI ASSUNZIONALI ESERCIZI 2022-2024
[art. 33, comma 2, DL 34/2019 (L. 58/2019) e smi e DM 17.03.2020]

DATI DI RIFERIMENTO		
abitanti al 31.12.2018		11.184
fascia demografica di appartenenza (art. 3)		F
valore SOGLIA MASSIMA (su media E CORRENTI ultimi tre rendiconti, netto FCDE) - art. 4 TAB 1		27%
Percentuali massime annuli di incremento del personale in servizio (in sede di prima applicazione e sino al 2024) (articolo 5, comma 1 - TABELLA 2 - lettera F)	Anno 2020	9%
	Anno 2021	16%
	Anno 2022	19%
	Anno 2023	21%
	Anno 2024	22%

□□□□□□

A1	MEDIA ENTRATE CORRENTI 2019-2021 (art.2 - lettera b) (accertamenti a rendiconto 2019-2020-2021)			
	2019	2020	2021	media 2019/2021
tit. 1	5.587.335,31	5.124.393,91	5.781.965,52	5.497.898,25
tit. 2	533.864,40	1.278.993,05	441.114,86	751.324,10
tit. 3	2.030.233,79	1.941.925,93	2.436.395,51	2.136.185,08
Totale A1	8.151.433,50	8.345.312,89	8.659.475,89	8.385.407,43

segue

A2	STANZIATO DI BILANCIO A FCDE def 2021 (art. 2 - lettera b) (stanziato definitivo bilancio 2021-2023 - esercizio 2021)	
	Titolo 1 - missione 20 - programma 2	2021 DEF
		984.000,00



A3	MEDIA ENTRATE CORRENTI 2019-2021 NETTO FCDE (art. 2 - lettera b) (rendic. 2019-2021 al NETTO FCDE 2021 DEF)	
	A3 = A1 - A2	VALORE
		7.401.407,43



B	SPESA PERSONALE A RENDICONTO 2021 (art. 2 - lettera a) (impegni esigibili a rendiconto 2021, I.do OORR e netto IRAP)			
	Titolo	macro 1 - PDC	descrizione	impegni 2021
1	U.1.01.01.01.000		retribuzioni in denaro	1.229.223,27
1	U.1.01.01.02.000		Altre spese per il personale	12.380,00
1	U.1.01.02.01.000		Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	345.867,36
1	U.1.01.02.02.000		Contributi sociali	17.594,58
1	U.1.03.02.12.000		Lavoro flessibile	1.450,00
TOTALE B				1.606.515,21



C	RAPPORTO percentuale SPESA PERSONALE A RENDICONTO 2021 vs MEDIA ENTRATE CORRENTI A RENDICONTO TRIENNIO 2019-2021, netto FCDE STANZIATO DEF 2021 [(C / A3)%]	21,71%
---	--	--------



D	SOGLIA MASSIMA SPESA PERSONALE (art. 4 - TABELLA 1 lett. F, comuni da 10.000 a 59.999 abitanti)	27 % di A3
		pari ad €
		1.998.380,01



E	Verifica VIRTUOSITA' = Spesa personale a Rendiconto 2021 vs Soglia massima spesa personale = C vs D (% e valore equivalente)	- 5,29%
		pari ad €
		- 391.864,80
		E = ENTE VIRTUOSO

F	CALCOLO VALORE MASSIMO INCREMENTO SPESA PERSONALE (Art. 5, c. 1, TABELLA 2 - lettera F)	F1] 19%	2022
		F1] pari ad € 270.997,76	
	valore calcolato con riferimento alla spesa per Personale dipendente (calcolata ai sensi Art. 2 - lettera a) a rendiconto 2018	F2] 21%	2023
	F2] pari ad € 299.523,84		
	Spesa personale dipendente a rendiconto 2018 1.426.303,99	F3] 22%	2024
		F3] pari ad € 313.786,88	



G	VALORE MASSIMO SPESA PERSONALE comprensiva previsioni PTFP 2022-2024 (Art. 4, c. 2)	G1] = C + F1]	2022
		pari ad € 1.877.512,97	
	= Spesa personale ultimo rendiconto approvato (2021) + valore massimo incremento per Esercizi 2022-2024 <u>purchè < soglia massima spesa personale D</u>	G2] = C + F2]	2023
	pari ad € 1.906.039,05		
	Spesa personale dipendente a rendiconto 2021 (C) 1.606.515,21	G3] = C + F3]	2024
		pari ad € 1.920.302,09	



H	SPESA PERSONALE comprensiva previsioni PTFP 2022-2024 - STANZIATO di BILANCIO (macroaggr 1+3 lav.fless.+acc.ti miss.20 secondo esig.) VALORE BILANCIO DI PREVISIONE 2022-2024 AGG. OTTOBRE , a regime da 2023	H1] € 1.750.501,68	2022
		H2] € 1.843.700,00	
			H3] € 1.848.400,00



I	MARGINE SPESA PERSONALE comprensiva previsioni PTFP 2022-2024 - STANZIATO di BILANCIO 2022-2024 agg. Ottobre vs VALORE MASSIMO SPESA PERSONALE 2022-2024 (H-G)	I1] - 127.011,29	2022
		I2] - 62.339,05	2023
		I3] - 71.902,09	2024



L	MARGINE SPESA PERSONALE comprensiva previsioni PTFP 2022-2024 - STANZIATO di BILANCIO 2022-2024 agg. Ottobre vs VALORE SOGLIA a REGIME (H-D)	I1] - 247.878,33	2022
		I2] - 154.680,01	2023
		I3] - 149.980,01	2024

(rif. valori lettera H): ricomprensivi dell'accantonamento ad incrementi retributivi per rinnovo CCNL EELL e Segretari comunali riferiti all'anno di competenza, con esclusione degli arretrati contrattuali esercizi pregressi, in ordine alla cui e "sterilizzazione" agli effetti del DM 17.03.2020 è in atto ampio dibattito interpretativo, i cui esiti saranno oggetto di successiva valutazione);

ATTESO, quindi, che:

- dal calcolo dei parametri assunzionali riferiti all'esercizio 2022, il Comune di Cologno al Serio conferma la propria collocazione tra gli enti cc.dd. virtuosi, in quanto fa registrare un rapporto Spese del personale/Entrate correnti al netto del FCDE pari al **21,71%** inferiore al valore soglia più basso, previsto per i Comuni appartenenti alla fascia demografica f), fissato al 27% (Tabella 1 DM attuativo);
- alla luce della menzionata rilettura delle vigenti norme sulle assunzioni di personale, questo Ente nel triennio 2022-2024 fa registrare un VALORE MASSIMO potenziale di SPESA PERSONALE comprensiva delle misure assunzionali inserite nel PTFP 2022-2024 pari a (riga G):
- anno 2022: € 1.877.512,97;
- anno 2023: € 1.906.039,05;
- anno 2024: € 1.920.302,09.
- la spesa complessiva del personale, comprensiva delle previsioni contenute nel citato Piano, dovrà pertanto rimanere contenuta nei valori sopra evidenziati, purché inferiori alla soglia massima della spesa del personale prevista per gli enti cc.dd. virtuosi pari al 27% della media delle entrate correnti al netto del FCDE (*stanziato in via definitiva nel bilancio previsionale*) il cui valore risulta indicato nella riga D della tabella sopra riprodotta e pari a € 1.998.380,01.

PRESO ATTO che con nota del 26.07.2022, assunta al protocollo comunale in pari data al nr. 0012772/2022, il Comune di Treviolo ha richiesto a questo Ente il rilascio del prescritto nulla osta, nei tempi e con modalità da

concordare, finalizzato al trasferimento presso detto Comune tramite mobilità esterna della dipendente dr.ssa Nadia Degiorgi – Istruttore amm.vo, cat. “C” a tempo parziale (27 h) in servizio presso l’ufficio edilizia privata – in quanto la suddetta è risultata collocata al primo posto nella graduatoria stilata a conclusione della procedura selettiva per mobilità volontaria indetta dal Comune richiedente l’assenso di che trattasi;

RICORDATO che, in riscontro alla suddetta richiesta presentata dal Comune di Treviolo, il Segretario comunale, con nota prot. n. 0014438 del 29.08.2022, ha reso noto la volontà di questa Amministrazione di rilasciare il richiesto nulla osta, segnalando tuttavia la necessità, ai fini del rilascio dell’assenso in argomento, di dover provvedere alla previa copertura del posto attualmente ricoperto dalla predetta lavoratrice;

RITENUTO, al fine di poter dare attuazione all’indirizzo espresso dall’Amministrazione in risposta alla richiesta formulata dal Comune di Treviolo, di procedere alla modificazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) anni 2022-2024 approvato con la più volte menzionata DGC n. 61/2022, prevedendo, in sostituzione della dipendente dr.ssa Nadia Degiorgi, il **reclutamento**, tramite espletamento delle procedure assunzionali previste e consentite a legislazione vigente, della seguente figura professionale:

- n. 1 Istruttore amministrativo, cat. “C” a tempo indeterminato e parziale (30 h) da assegnare all’Area Gestione del Territorio – anni 2022-23.

RILEVATO che, come evidenziato nel prospetto anzi riportato, la spesa del personale stanziata a bilancio, comprensiva della figura da reclutare per la sostituzione della dipendente in servizio presso l’ufficio edilizia privata e computata secondo quanto previsto dal DM 17.03.2020 è pari a:

H	SPESA PERSONALE comprensiva previsioni PTFP 2022-2024 - STANZIATO di BILANCIO (macroaggr 1+3 lav.fless.+acc.ti miss.20 secondo esig.) VALORE BILANCIO di PREVISIONE 2022-2024 AGG. OTTOBRE , a regime da 2023	H1] € 1.750.501,68	2022
		H2] € 1.843.700,00	2023
		H3] € 1.848.400,00	2024

e che, pertanto, la stessa **risulta contenuta nei limiti di spesa di cui alla riga G della tabella sopra rappresentata;**

FATTO PRESENTE che la modifica del vigente PTFP 2022-2024, così come avvenuto in occasione della sua approvazione, contempla la mera sostituzione di personale a qualunque titolo cessato o in via di cessazione nel corso dell’anno, a tal riguardo, in merito al precetto contenuto nell’art. 7, co. 1 del DM attuativo (secondo cui per gli enti cc.dd. virtuosi” la *maggior spesa*” per assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa complessivo del personale previsto dall’art. 1, co. 557-quater della L. n. 296/2006) nella tabella che segue il dato in questione (*maggior spesa per assunzioni "in deroga al comma 557" ex art. 7 comma 1 DM 17.03.2020*), così come fatto in occasione della redazione della DGC n. 61/2022, non è stato prudenzialmente valorizzato, ritenendo opportuno esperire ulteriori approfondimenti atti a meglio definire la portata applicativa della deroga in trattazione.

RILEVATO , quindi, che la dotazione organica dell’Ente rappresentata in termini finanziari ai sensi del DM 8 maggio 2018 - **referita alla presente modifica al PTFP 2022-2024 – intesa quale dotazione di spesa potenziale massima sostenibile** ex art. 1, co. 557-quater della L. n. 296/2006, può essere rappresentata dalla tabella sotto riprodotta, dalla quale si evince il rispetto del predetto limite;

Rappresentazione della dotazione organica PTFP 2022-2024 come valore finanziario di spesa di personale potenziale max sostenibile a legislazione vigente:

PROSPETTO DI VERIFICA della CONSEGUIBILITA' dell'OBBIETTIVO di CONTENIMENTO della spesa per PERSONALE DIPENDENTE
ex art. 1, comma 557 e segg. L. 296/2006 e s.m.i., come, da ultimi, ex art. 3 DL 90/2014 (L. 114/2014) e s.m.i. ed art. 16 DL 113/2016 (L. 160/2016)

ESERCIZI 2022 - 2023 - 2024

Verifica rispetto riduzione della spesa per personale dipendente in termini di "valore assoluto"

(art. 1, commi 557-557 quater, L. 296/2006 e s.m.i.)^{(1) (2)}

	(A) ⁽¹⁾				(B)		
	2011 CONSUNTIVO	2012 CONSUNTIVO	2013 CONSUNTIVO	MEDIA TRIENNIO 2011-2013	2022 BILANCIO AGG.OTTOBRE	2023 BILANCIO AGG.OTTOBRE	2024 BILANCIO AGG.OTTOBRE
	(dato riparametrato ante increm. CCNL dvs, come da rendicontazione 2011)	(dato riparametrato ante increm. CCNL dvs, come da rendicontazione 2012)	(dato riparametrato ante increm. CCNL dvs, come da rendicontazione 2013)	CONSUNTIVO	(dati previsionali da CCNL vigenti, depurati da increm.contrat. nella voce a dedurre ad hoc)	(dati previsionali da CCNL vigenti, depurati da increm.contrat. nella voce a dedurre ad hoc)	(dati previsionali da CCNL vigenti, depurati da increm.contrat. nella voce a dedurre ad hoc)
A) spesa personale dipendente							
(aa) MACRO 1 (ex interv. 1) al netto voci (ac) e (ad) (retribuzioni, salario accessorio netto (ac), lav.straordinario, incl. oo.rr., escl)	1.649.916,01	1.639.877,47	1.558.433,10	1.616.075,53	1.585.411,68	1.686.310,00	1.686.310,00
(ab) MACRO 2 (ex interv. 7) al netto voce (ac) (irap su retribuzioni, salario accessorio netto (ac), lav.straordinario)	109.579,42	116.812,75	109.112,23	111.834,80	99.140,00	105.020,00	105.020,00
(ac) MACRO 1+2 (ex interv. 1+7) (altre spese personale: incentivo ICI/IMU - progettazione/funz.tecniche art. 113 - Istat - straord. elett.a carico Stato - DD rogito/INAIL prog.PUC)	-	36.016,69	30.286,13	22.100,94	55.760,00	54.960,00	53.960,00
(ad) MACRO 1 (ex interv. 1) (mensa personale dipendente)	5.800,00	5.400,00	4.600,00	5.266,67	9.800,00	9.800,00	9.800,00
(ae) MACRO 3 (ex interv. 3) (altre spese personale: missioni - formazione)	2.370,00	6.588,05	4.612,84	4.523,63	4.920,00	5.120,00	5.120,00
(af) MACRO 10 - Missione 20 - Progr. 3 (fondo PEO da CCI anno n-1)				-	6.900,00	6.900,00	6.900,00
(ag) MACRO 10 - Missione 20 - Progr. 3 (fondo istituti CCI anno n, esig. anno n+1)				-	-	24.500,00	30.600,00
(ah) MACRO 10 - Missione 20 - Progr. 3 (fondo RINNOVI CCNL dipendenti-quota anno n)				-	70.000,00	70.000,00	70.000,00
totale A) spesa personale dipendente	1.767.665,43	1.804.694,96	1.707.044,30	1.759.801,56	1.831.931,68	1.962.610,00	1.967.710,00
B) altre spese comma 557, L. 296/2006 e s.m.i							
MACRO 3+2 (ex Interv. 3+7) (incarichi assimilati e lavoro flessibile)	-	-	-	-	30.700,00	900,00	900,00
totale B) altre spese	-	-	-	-	30.700,00	900,00	900,00
totale A) + B)	1.767.665,43	1.804.694,96	1.707.044,30	1.759.801,56	1.862.631,68	1.963.510,00	1.968.610,00
C) voci di spesa "a dedurre"							
(art.1,c.198 e 204ter fin.2006-circ.9/06 RGS e s.m.i.)							
(c1) MACRO 1+2 (ex interv.1+7) (personale appartenente alle CATEGORIE PROTETTE ex L. 68/1999)	7.953,19	28.490,70	28.490,70	21.644,86	28.635,98	27.864,41	27.864,41
(c2) MACRO 1+2 (ex interv.1+7) (personale CONVENZIONATO-IN COMANDO - quota a carico di Ente terzo convenz.)	-	-	1.069,80	356,60	51.219,86	51.219,86	51.219,86
(c3) MACRO 1+2 (ex interv.1+7) (oneri RINNOVI CONTRATTUALI precedenti e di nuova previsione nel triennio)	212.145,15	213.386,07	206.311,73	210.614,32	318.831,08	335.436,79	335.436,79
(c4) MACRO 1+2 (ex interv.1+7) (altre spese personale escluse: incentivo ICI/IMU - progettazione/funz.tecniche art. 113 - Istat - straord. elett.a carico Stato - DD rogito)	2.370,00	36.016,69	30.286,13	22.890,94	55.760,00	61.575,00	60.575,00
(c5) MACRO 3 (ex interv.3) (altre spese personale escluse: MISSIONI - FORMAZIONE)		6.588,05	4.612,84	3.733,63	4.920,00	5.120,00	5.120,00
totale C) voci di spesa "a dedurre"	222.468,34	284.481,51	270.771,20	259.240,35	459.366,92	481.216,07	480.216,07
Totale spesa personale: aggregato netto ex art.1, c.557-557bis L. 296/2006 e s.m.i. (A+B+C)	1.545.197,09	1.520.213,45	1.436.273,10	1.500.561,21	1.403.264,76	1.482.293,93	1.488.393,93

	(col. B-A)	(col. B-A)	(col. B-A)
VARIAZIONE SPESA PERSONALE DIPENDENTE 2022 - 2024 (previsione AGG. ottobre) su media triennio 2011-2013 (consuntivo) in termini di valore assoluto (art.1, commi 557-557quater L. 296/2006 e s.m.i.)	- 97.296,46	- 18.267,28	- 12.167,28

MAGGIORE SPESA ASSUNZIONI "IN DEROGA al COMMA 557" ex art. 7 comma 1 DM 17.03.2020 dato prudenzialmente non valorizzato, con riserva di approfondimento interpretativo della portata applicativa della deroga introdotto ex art. 7, comma 1 del DL 17.03.2020

MARGINE EFFETTIVO SPESA PERSONALE DIPENDENTE 2022-2024 vs limite ex art.1, commi 557-557quater L. 296/2006, tenuto conto della spesa per nuove assunzioni in "deroga"	97.296,46	18.267,28	12.167,28
--	------------------	------------------	------------------

(1) dal 2014 la verifica del rispetto del vincolo di riduzione della spesa per personale dipendente in termini di valore assoluto va effettuata con riferimento alla media della spesa del triennio antecedente (art.1, comma 557 QUATER, L. 296/2006, come introdotto dall'art.3, comma 5 BIS del DL 24.06.2014, N. 90, convertito in L. 114/2014)

(2) L'art. 16, comma 1 del DL. 113/2016 (convertito in L. 160/2016) ha abrogato la lett. a) del comma 557 della L. 296/2006 e smi, sancendo così il venir meno dell'obbligo di riduzione della spesa per personale dipendente in termini di rapporto percentuale vs spesa corrente

FATTO PRESENTE che:

- il DL n. 80 del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 113/2021, c.d. “*decreto reclutamento PA*”, all’art. 6, commi dal 1 a 4, ha introdotto nel nostro ordinamento il **Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO)**, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale – con l’obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, anche nell’ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all’attuazione del PNRR;
- l’obbligo di adottare il nuovo strumento di programmazione trova applicazione nei confronti di tutte le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2 del D.Lgs. n. 165/2001, con più di 50 dipendenti, ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, mentre per gli enti fino a 50 dipendenti tale Piano deve essere adottato in forma semplificata, come di seguito meglio precisato;
- detto Piano viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (*decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica*) ai Rischi corruttivi e trasparenza (*Piano nazionale anticorruzione PNA*) e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite;
- i commi 5 e 6 dell’art. 6 del citato DL n. 80/2021 avevano previsto l’adozione di appositi provvedimenti attuativi (Dpr e DM) volti a rendere operativa la disciplina del PIAO, mediante, rispettivamente, l’individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO, e pertanto da ritenere soppressi e l’indicazione dei contenuti del Piano stesso quale strumento di supporto alle amministrazioni per la relativa sua predisposizione;

OSSERVATO altresì che il medesimo comma 6 dell’art. 6 in commento prevedeva che nel Piano tipo fossero definite modalità **semplificate** ai fini dell’adozione del PIAO da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (con non più di 50 dipendenti vedasi art.1, co. 3 Dpr n. 81/2022);

DATO ATTO che il Governo entro la data del 30 giugno 2022, ha proceduto all’emanazione dei previsti provvedimenti attuativi, in particolare attraverso l’adozione del:

- Dpr n. 81 del 24 giugno 2022, rubricato “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”;
- DM n. 132 del 30 giugno 2022, rubricato “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*”.

OSSERVATO che l’art. 1 del Dpr n. 81/2022 individua, per gli enti pubblici **con più di cinquanta dipendenti**, gli adempimenti da ritenere **soppressi**, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nello specifico la norma prevede l’abrogazione dei piani previsti dalle seguenti disposizioni di legge:

- articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio);
- articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

ATTESO che, rispetto all’abrogazione delle norme su indicate, nulla è stato precisato, viceversa, per le PP.AA. fino a cinquanta dipendenti, limitandosi la norma in esame, al successivo comma 3 del medesimo art. 1, a stabilire che le amministrazioni pubbliche con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della PA di cui all’articolo 6, co. 6, del citato decreto-legge n. 80 del 2021, ovvero del DM attuativo n. 132/2022 più sopra richiamato;

VISTO il menzionato DM n. 132 del 30.06.2022, approvato in Gazzetta ufficiale il 7 settembre 2022, che definisce, unitamente allo schema-tipo allegato a detto decreto, i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), fissando, altresì le modalità semplificate per le PP.AA. fino a cinquanta dipendenti;

CONSIDERATO che il predetto strumento programmatico – composto da una scheda introduttiva e da tre sezioni, a loro volta articolate in sotto-sezioni – per gli enti pubblici fino a 50 dipendenti deve essere redatto secondo le modalità semplificate dettate dal combinato disposto dell’art. 6 del DM in questione e dallo schema-tipo (Piano-tipo) al medesimo allegato;

EVIDENZIATO, per quanto concerne l’approvazione e/o modificazione del Piano del fabbisogno di personale, che sussiste una discrepanza tra quanto indicato nella Sezione “*Organizzazione e Capitale umano*” sotto-sezione “*Piano triennale dei fabbisogni di personale*” del Piano-tipo allegato al decreto, che ne prevede l’adozione anche per gli enti con meno di 50 dipendenti e il testo del DM n. 132/2022 il quale, all’art. 6, co. 3, dispone che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti (fino a 50 dip.) sono tenute alla predisposizione del PIAO **limitatamente** all’art. 4, co. 1 lettere a), b) e c) **n. 2**;

PRESO ATTO che l’art. 4, co. 1 lett. c) n. 2 del DM prevede che, nell’ambito del PIAO, il Piano dei fabbisogni di personale (per gli enti fino a 50 dipendenti) si limiti ad evidenziare: “*la **programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni***”;

RITENUTO, alla luce della divergenza sopra evidenziata, data la prevalenza da attribuire al testo del decreto rispetto al documento ad esso allegato ed in attesa di eventuali successivi chiarimenti ufficiali, di approvare con il presente separato atto la modifica al PTFP 2022-2024, rinviando a successivo provvedimento della GC l’adozione, in sede di prima applicazione, di un PIAO di natura ricognitoria, all’interno del quale inserire nell’apposita sotto-sezione i soli elementi indicati nel punto n. 2, lettera c) del comma 1, dell’art. 4 del DM n. 132/2022;

DATO ATTO altresì che questo Ente rispetta i seguenti **prerequisiti** in ordine ai vincoli di natura giuridica e contabile necessari al fine di poter procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale:

- la spesa di personale sostenuta nell’anno 2021, in base ai dati desunti dal rendiconto 2021, risulta contenuta nel valore medio registrato nel triennio 2011-13 (*art. 1 commi 557-557-quater Legge n. 296/2006*), e quella prevista e programmata per gli anni 2022-2023-2024 rispetta - in via previsionale - i limiti di incremento previsti dalle Tabelle 1 e 2 di cui agli artt. 4 e 5 del DM 17 marzo 2020, nonché il vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale ex art. 1, co. 557-quater della L. 296/2006;
- l’Ente in relazione all’anno 2021 risulta rispettoso degli equilibri di bilancio (*ex art. 1, comma 821, della L n. 145/2018*);
- con DCC n. 25 del 02.05.2022 è stato approvato il rendiconto della gestione dell’esercizio 2021, mentre con DCC n. 38 del 30.06.2022, d.i.e., è stato approvato il bilancio di previsione 2022-2024, i cui dati sono stati regolarmente inviati e accettati dalla Banca dati (BDAP), con DCC n. 59 del 15.10.2022 è stato approvato il bilancio consolidato 2021, le cui risultanze sono state regolarmente trasmesse alla Banca dati (BDAP) (*art. 9, commi 1-quinquies e segg.ti del D.L. n. 113/2016, convertito in Legge n. 160/2016*), nota: il divieto di effettuare assunzioni permane finché non si adempie al singolo obbligo previsto;
- non sono pervenute, al momento, richieste di certificazione dei crediti di cui all’art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008, inserito dall’art. 27, comma 2 let. c) del D.L. n. 66/2014, convertito in Legge n. 89/2014;
- l’ente non si trova in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto ai sensi dell’art. 243 del D.Lgs. n. 267/2000 (Tuel);
- l’ente ha approvato il PEG parte contabile relativo al triennio 2022-24 [*DGC n. 72 del 05.07.2022*];
- ha adottato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-24, con DGC n. 61/2022 del 31.05.2022;
- ha effettuato la ricognizione sull’insussistenza di personale in sovrannumero o in eccedenza ex art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- ha approvato, con DGC n. 47 del 10.05.2022, il Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità, triennio 2022-2024 (*art. 48 D.Lgs. n. 198/2006*);
- ha effettuato la comunicazione di cui all’art. 6-ter, co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 relativa alle informazioni riferite al PTFP 2022-2024 (delibera di GC n. 61/2022), tramite l’applicativo SICO, come da ricevuta emessa dal sistema in data 09.06.2022;

- infine, in ordine ai vincoli per le assunzioni a tempo determinato, è rispettato il limite di spesa per il lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9 – comma 28 – del D.L. n. 78/2010, conv. in L. n. 122/2010 (*limite fissato al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009, con esclusione dal computo delle predette spese degli incarichi di cui all'art. 110 comma 1 del Tuel*).

VISTA l'attestazione resa dalla Responsabile dell'Area Finanziaria in data 19.10.2022, in merito al rispetto dei parametri finanziari correlati all'adozione della presente modifica al PTFP triennio 2022-2024, allegata al presente atto alla lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

VISTO l'art. 19 – comma 8 – della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ai sensi del quale “*a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali ...omissis... accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del 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*”;

ESAMINATO, inoltre, il primo periodo del co. 2, dell'art. 33 del DL n. 34/2019, secondo cui “*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, omissis ..., 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*”;

ATTESO che il DM 17 marzo 2020, in riferimento ai comuni cc.dd. virtuosi, agli articoli 4, co. 2 (*incremento della spesa del personale dal 20.04.2020*), 5, co. 1 (*fissazione percentuali massime annuali di incremento*) e 5, co. 2 (*possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del DM stesso*), ribadisce che l'incremento della spesa di personale, per assunzioni a tempo indeterminato previste negli appositi Piani occupazionali, effettuato ai sensi delle disposizioni appena citate, può essere realizzato previo il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

ACQUISITA, quindi, a tal fine l'allegata certificazione/asseverazione resa con verbale n. 23/2022 sottoscritta digitalmente in data 21.10.2022 (All. B), con la quale il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità del presente documento di programmazione dei fabbisogni di personale anni 2022-24 (modifica) con il vigente ordinamento contabile, e con la quale ha asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio in relazione alle misure assunzionali previste nel predetto Piano occupazionale;

VISTI:

- i pareri resi dai competenti responsabili di Area sulla proposta della presente deliberazione in ordine alla regolarità tecnica e contabile, allegati al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
- il D.Lgs. n. 267/2000, in particolare gli artt. 48-89-91;
- la Legge 27 dicembre 1997, n. 449, nello specifico l'art. 39 (*Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche ...*);
- il D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., in particolare gli artt. 6 e 6-ter;
- l'art. 33, co. 2 del DL n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, il DM attuativo 17.03.2020, nonché la Circ. interministeriale esplicativa del 13 maggio 2020;
- il Bilancio di previsione 2022-2024 approvato con deliberazione consiliare n. 38 del 30.06.2022 - esecutiva ai sensi di legge, nonché il PEG parte contabile relativo al triennio 2022-24 approvato con DGC n. 72 del 05.07.2022;
- il vigente statuto comunale;

Con voto unanime favorevole espresso nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) DI RICHIAMARE e far proprie le premesse di cui in narrativa quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) DI APPROVARE la modifica al vigente “**Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024**”, adottato con precedente DGC n. 61/2022, nei termini appresso indicati:
 - **reclutamento** - in sostituzione di un **Istruttore amministrativo** cat. “C” a tempo indeterminato e parziale 27 ore in servizio presso l'Area Gestione del Territorio – di una figura **di pari profilo professionale** a tempo indeterminato e parziale (30 h), da assegnare alla medesima Area, ufficio Edilizia privata, anni

2022-23, tramite espletamento delle procedure assunzionali previste e consentite a legislazione vigente;

- 3) DI DARE ATTO che, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, in tema di ricognizione delle eccedenze di personale, effettuate le dovute verifiche presso ogni Area, questo Ente non presenta situazioni di sovrannumero e/o eccedenze di personale in relazione alle proprie esigenze funzionali;
- 4) DI STABILIRE che, in sede di adozione del PIAO 2022-2024 (ricognitorio), verranno indicati nell'apposita sottosezione gli elementi elencati nell'art. 4, co. 1 lettera c) n. 2 del DM n. 132/2022;
- 5) DI COMUNICARE, per opportuna conoscenza, l'adozione del presente provvedimento alle organizzazioni sindacali territoriali e alla RSU, dando atto che la materia dallo stesso trattata non è oggetto di confronto, né di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL del Comparto Funzioni locali del 21.05.2018;
- 6) DI DARE ATTO che la modifica alla programmazione del personale relativa al triennio 2022-2024 verrà recepita, in sede di aggiornamento, per costituirne parte integrante, nella sezione operativa del Documento Unico di Programmazione/DUP – 2022/2024 - come previsto dal punto 8.2 dell'All. 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011;
- 7) DI COMUNICARE la presente al responsabile di Area interessato affinché adotti i conseguenti atti di propria competenza, nonché all'ufficio responsabile del trattamento economico del personale ai fini della comunicazione ex art. 6-ter, co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001, nell'apposita sezione dell'applicativo SICO.

Il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile a tutti gli effetti, con separata unanime votazione favorevole espressa nelle forme di legge, ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – del TUEL, approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, attesa la necessità e l'urgenza di consentire al responsabile di Area interessato di predisporre, con sollecitudine, gli atti attuativi della presente.

Allegati:

- pareri ex art. 49 Tuel;
- (attestazione responsabile Area Finanziaria del rispetto parametri finanziari (Allegato A));
- certificazione/parere Revisore dei Conti di asseverazione del rispetto pluriennale equilibri di bilancio, verbale n. 23/2022 del 21.10.2022 (Allegato B).

COMUNE DI COLOGNO AL SERIO

Provincia di Bergamo

PARERI di cui all'art. 49 – comma 1 – del D.Lgs. 267/2000 – e art. 5 Regolamento per la disciplina dei controlli interni

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 - MODIFICA

AREA AMMINISTRATIVA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto, nella sua qualità di responsabile dell'AREA AMMINISTRATIVA, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del TUEL, approvato con D.Lgs. 267/2000, e dell'art. 5 Regolamento per la disciplina dei controlli interni, esprime parere

Favorevole

in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Data: 19-10-2022



Il Responsabile dell'Area
F.to dott. OMAR RICCARDO FRIGNANI

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del TUEL, approvato con D.Lgs. 267/2000, e dell'art. 6 Regolamento per la disciplina dei controlli interni, esprime parere

Favorevole

in ordine alla regolarità contabile della spesa prevista dalla proposta di deliberazione di cui all'oggetto in quanto la proposta comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

COME DA ATTESTAZIONE ALLEGATO A)

Data: 19-10-2022



Il Responsabile dell'Area

F.to CHIARA LALUMERA

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
F.to dott.ssa CHIARA DRAGO

IL SEGRETARIO COMUNALE
L.S. F.to dott. STEFANO VALLI

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(art. 124 del D.Lgs. n. 267/2000)

Il SEGRETARIO COMUNALE, su conforme dichiarazione del Messo comunale, certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna all'Albo on line di questo Comune, ove vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI
(art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000)

Il sottoscritto SEGRETARIO COMUNALE dà atto che del presente verbale di deliberazione viene data comunicazione in data odierna ai capigruppo consiliari.

Dalla Residenza comunale, 31-10-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
L.S. F.to dott. STEFANO VALLI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000)

Il SEGRETARIO COMUNALE CERTIFICA che la presente deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile in data 25-10-2022 con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti (art. 134 comma 4 Tuel).

Dalla Residenza comunale, 31-10-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
L.S. F.to dott. STEFANO VALLI