



LINEE DI INDIRIZZO SULLE POLITICHE DEL PERSONALE

Triennio 2025-2027

- Allegato 4 -



LINEE DI INDIRIZZO SULLE POLITICHE DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027

1. Il contesto di riferimento per le politiche del personale nel triennio 2025-2027, con particolare relazione alle coordinate della potenziale capacità assunzionale 2025-2027 a legislazione vigente

La programmazione del personale costituisce l'elemento di sintesi delle politiche del personale ma deve contestualmente tener conto delle politiche pubbliche di bilancio.

Come è noto, infatti, a tal fine, le regole sulla determinazione delle capacità assunzionali dei Comuni sono state completamente riscritte dal Decreto Legge n. 34 del 30 aprile 2019, dal Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020 e dalla Circolare interpretativa del 13 maggio 2020; tali regole prevedono che, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in piena coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e con il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio (rispetto asseverato dall'organo di revisione), sino ad una spesa potenziale complessiva per il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, non superiore ad un **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.

L'introduzione di un nuovo sistema delle assunzioni a tempo indeterminato basato sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti ha spinto necessariamente alla revisione delle metodologie assunzionali sino a quel momento praticate (basate sul *turn-over* parziale e non ancorate all'effettiva capacità del bilancio pluriennale di sostenere nel tempo la copertura delle retribuzioni del personale di ruolo).

Per il triennio 2024-2026, nel contesto dell'aggiornamento del Documento Unico di Programmazione, approvato dal Consiglio Comunale in data 11 dicembre 2023, dove sono riportate le linee di indirizzo sulle politiche assunzionali, e del Bilancio di previsione per i corrispondenti esercizi, approvato dal Consiglio Comunale in data 18 dicembre 2023, sono state declinate nel complesso le politiche del personale con particolare riferimento alle coordinate della potenziale capacità assunzionale 2024-2026 a legislazione vigente.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 756 del 28 dicembre 2023 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2024-2026, affidando ai dirigenti le risorse finanziarie di entrata da acquisire e di spesa da impegnare, in attuazione delle linee generali di indirizzo impartite dall'amministrazione e per assicurare la gestione dei servizi dell'ente.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 17 aprile 2024 è stato approvato il rendiconto della gestione dell'anno 2023, il quale, secondo le definizioni dell'articolo 2 del Decreto 17 marzo 2020, ha evidenziato un rapporto fra spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2022-2023), al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (anno 2023), al di sotto della soglia più bassa per fascia demografica di appartenenza (fascia g) - tra 27,60% e 31,60%, pari al **25,30%**, confermando il Comune quale "ente virtuoso" anche per l'annualità 2024.

Per quanto riguarda la capacità assunzionale, allo stato attuale, dall'anno 2025 si attesta il mancato aggiornamento dei parametri individuati dal DM del 17.03.2020, pur prevedendosene l'adeguamento ogni cinque anni, mediante decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

Di conseguenza, l'anno 2025 prevede alcune importanti novità rispetto a quanto finora applicato. La prima, e più rilevante, è la cessazione dell'efficacia della Tabella 2 riportata nell'art. 5 del DM 17 marzo 2020, che calmierava la crescita della spesa di personale per gli enti virtuosi facendo riferimento alla spesa registrata nell'anno 2018. Dal corrente anno quindi i Comuni, nella programmazione delle assunzioni - e fatto salvo il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato all'organo di revisione - potranno potenzialmente espandere la propria spesa di personale fino al raggiungimento del valore soglia determinato dall'applicazione della Tabella 1, ex art. 4; in correlazione a quanto appena esposto, cesserà la possibilità di utilizzare, in alternativa agli spazi di Tabella 2, gli eventuali resti assunzionali dei 2015/2019.

Il Comune di Ferrara, nel nuovo sistema e in quanto ente locale che registra un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti inferiore alla soglia più bassa per la fascia demografica di appartenenza, quindi a bassa incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti, può incrementare la propria spesa di personale fino ad una spesa massima complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore della soglia più bassa (27,60%), regola a regime.

Anche a seguito dell'approvazione della legge di bilancio 2025, che non ha modificato il regime assunzionale degli enti locali, nell'anno 2025 (fino all'approvazione del rendiconto 2024), l'Amministrazione Comunale di Ferrara, sulla base dei dati relativi all'ultimo rendiconto dell'anno 2023, può attivare la propria capacità assunzionale rispettando non solo il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (per quanto riguarda il limite per il lavoro flessibile), ma non superando negli anni presi a riferimento la **spesa massima pari ad € 44.413.998,61**.

Il processo di governo e di programmazione delle politiche occupazionali tiene conto dell'impianto riformatore dei processi e dei documenti di programmazione degli enti locali che sono alla base del nuovo strumento denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del Decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, al fine di perseguire gli obiettivi di miglioramento dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 140 del 12.03.2024 (Sottosezione 3.3 - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026).

Nel PIAO 2024-2026, predisposto a valle dell'attività di programmazione finanziaria e di bilancio che culmina con l'approvazione del corrispondente bilancio di previsione, è stato declinato operativamente, nella pertinente sottosezione, il contenuto di dettaglio del fabbisogno di personale che assume una duplice veste:

- a) da un lato, deve indicare le competenze professionali necessarie all'ente nel prossimo triennio, unitamente alle modalità di selezione e reclutamento;
- b) dall'altro, deve indicare in dettaglio le risorse finanziarie destinate alla scelta delle professionalità, nei limiti delle risorse complessivamente quantificate sulla base della attuale spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a quadro vigente in base al nuovo sistema di computo.

Tale sistema rende maggiormente dinamiche le politiche del personale perché connette le risorse finanziarie da destinare ad assunzioni di personale a tempo indeterminato al rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati. Si tratta, dunque, di un sistema maggiormente elastico che impone aggiornamenti nel corso dell'anno e permette una rimodulazione della programmazione al verificarsi di nuove e diverse esigenze tali da determinare significativi mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio preso in considerazione, sia in termini di esigenze assunzionali, anche con riferimento alla fase di attuazione delle progettualità del PNRR, sia in riferimento al variare delle esigenze di contesto normativo od organizzativo.

A seguito delle elezioni amministrative tenutesi nell'anno 2024 e del nuovo assetto politico locale, l'Amministrazione ha assunto da subito le conseguenti determinazioni in merito all'apparato organizzativo dell'ente e successivamente adeguato le scelte in merito alle facoltà assunzionali approvando la deliberazione di G.C. n. 583 del 19 novembre 2024 di integrazione del PIAO - Sottosezione del Piano

triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 precedentemente approvato con deliberazione di G.C. n. 140 del 12.03.2024.

Nel quadro normativo complessivo, si deve tener conto altresì che permangono vigenti i commi 557, 557-bis e 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale da parte dei Comuni, i quali stabiliscono che gli Enti sottoposti al patto di stabilità (ora equilibrio di bilancio) assicurano la riduzione delle spese di personale, prendendo a riferimento il valore medio del triennio 2011–2013, divenuto limite “statico” (*Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con delibera n. 25/SEZAUT/2014 del 15.09.2014*).

Occorre sempre tener conto che l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, ad oggi ancora vigente, prevede che il documento di programmazione del fabbisogno di personale sia improntato al rispetto della dinamica di riduzione complessiva della spesa di personale, contenimento della spesa che gli organi di revisione contabile devono accertare.

2. Il processo strategico di pianificazione del fabbisogno di personale

Le politiche di governo del personale rappresentano l'insieme delle decisioni che consentono di utilizzare il “fattore lavoro” per massimizzare il raggiungimento degli obiettivi di un'organizzazione, ottimizzando l'impiego delle risorse disponibili. Le persone, quindi, sono la risorsa più importante, in grado di condizionare ogni strategia organizzativa.

La qualificazione delle pubbliche amministrazioni come organizzazioni ad alta intensità di “lavoro umano” richiede un'attenzione ancor più rilevante ai processi di programmazione strategica dei fabbisogni di personale. Con l'operato dell'Amministrazione, il ruolo delle politiche di gestione del personale, sulla base di una delega assessorile specifica ed il coordinamento specifico della Direzione generale, si è evoluto da mero adempimento di pratiche amministrative relative al rapporto di lavoro dei dipendenti a vera leva strategica di sviluppo dell'organizzazione coerente con gli indirizzi strategici e coordinata con gli altri interventi che incidono sull'organizzazione.

Pur nel contesto dei numerosi vincoli giuridici e di finanza pubblica, la gestione delle risorse umane in chiave strategica nel Comune deve orientare la dirigenza apicale nella predisposizione di un piano chiamato a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Nella dimensione quantitativa occorre perseguire obiettivi di “corretto dimensionamento” delle unità organizzative in relazione ai *driver* esterni di domanda di attività e servizi e alle esigenze che l'amministrazione pubblica è chiamata a fronteggiare. Ancor più strategica la dimensione qualitativa dei contenuti dei fabbisogni professionali, delle competenze e abilità, dove l'adeguatezza si misura in relazione al contesto di lavoro e alle dinamiche che interessano quest'ultimo, indotte dall'evoluzione dei bisogni e della domanda, oltre che dai mutamenti tecnologici e dal crescente rilievo assunto dal processo di digitalizzazione quale leva di cambiamento.

È del tutto evidente, infatti, la centralità delle persone nella realizzazione delle attività e nel raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente ed in che misura il quadro regolatorio, nel rispetto dei vincoli finanziari, possa offrire all'Amministrazione comunale nei prossimi anni la possibilità di disporre di un numero di persone maggiormente corrispondente, anche dal punto di vista qualitativo, ai propri fabbisogni emergenti, per contrastare l'invecchiamento della propria organizzazione e per ridurre i *gap* di competenze.

In tale processo di indirizzo organizzativo, il nuovo CCNL del personale comparto Funzioni locali del triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, è divenuto l'occasione per riprogettare complessivamente l'ordinamento professionale, prevedendo l'introduzione di un'area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione investito di funzioni di responsabilità (c.d. *middle management*) e per la disciplina delle

progressioni tra le nuove Aree di inquadramento, operazione quest'ultima di carattere non neutro rispetto ai processi assunzionali all'interno dell'organizzazione.

Determinante sottolineare la continua attuazione della transizione digitale avviata nel 2019, che deve comportare un costante ripensamento delle modalità organizzative e deve realizzare, a fianco della riorganizzazione dei processi, un percorso indispensabile non solo per rispondere alle strategie nazionali per le competenze digitali nella PA, ma anche in relazione alla nuova organizzazione del lavoro, ricorrendo anche alle modalità flessibili di gestione del lavoro. Occorre, pertanto, potenziare e privilegiare i profili di competenze del personale in linea con le politiche di governo definite nell'ambito della visione programmatica comunale attraverso:

- il ricambio generazionale;
- l'attivazione di processi interni di cambiamento organizzativo e della cultura organizzativa che deve sempre più basarsi sull'integrazione orizzontale;
- l'accompagnamento nei processi di riorganizzazione del lavoro e degli spazi nei quali si svolge l'attività di lavoro;
- l'individuazione del fabbisogno di personale (quantità) e di profili professionali (qualità) che tenga conto dei necessari processi di riorganizzazione con un costante sviluppo di maggiori competenze professionali e digitali, abbandonando la logica della mera sostituzione sulla base di dotazioni storicizzate;
- la valorizzazione del capitale umano, agendo anche sulla leva della motivazione interna;
- le modalità di reclutamento più innovative e che valorizzino le competenze, le attitudini e le abilità richieste piuttosto che le sole conoscenze teoriche;
- la promozione e facilitazione dei processi di divulgazione delle procedure di reclutamento, con il fine di sostenere ed incentivarne la più ampia adesione, pubblicizzando mediante i social e l'utilizzo dello strumento "Linkedin" come mezzo di promozione delle opportunità lavorative offerte dal Comune di Ferrara, con lo scopo di raggiungere ed attrarre candidati con le competenze ricercate in tempi più rapidi possibili.

Per meglio perseguire gli obiettivi di *performance* organizzativa dell'Amministrazione Comunale, inserendo maggiore competenza e capacità di innovazione nei processi di definizione dei fabbisogni di personale, si intende agire sulle seguenti direttrici:

- investimenti consistenti in formazione del personale per elevare le competenze gestionali, linguistiche e relazionali e per disegnare carriere dinamiche per i più meritevoli;
- consolidamento dei sistemi di formazione innovativi e coordinati con l'obiettivo di rafforzare l'integrazione tra unità organizzative, migliorare il riconoscimento dell'apporto personale per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, cercando un equilibrio con i bisogni individuali, coerentemente con le policy di benessere organizzativo;
- affinamento del sistema gestionale integrato del personale volto a garantire maggiore coerenza con il ciclo della performance;
- miglioramento del presidio interno per la gestione dell'analisi delle informazioni rese disponibili dal nuovo sistema informativo del personale, creando un "cruscotto" decisionale per le politiche di gestione del personale definite dall'amministrazione;
- miglioramento del benessere e della qualità e sostenibilità dell'organizzazione mediante definizione di attività e azioni future, unitamente al Comitato Unico di Garanzia dell'ente, con particolare attenzione dell'amministrazione alla rifunzionalizzazione dei luoghi di lavoro, intesa non solo in termini di luoghi sicuri ma anche adeguati per svolgere il proprio lavoro, ed al benessere lavorativo;
- migliore gestione dei tempi di vita e di lavoro con forme di lavoro agile: l'ente proseguirà le modalità di lavoro basate sul raggiungimento dei risultati e sull'innovazione dei processi, accompagnando l'ente in una nuova forma di lavoro mista, in cui lavoro da remoto e lavoro in presenza possano integrarsi con l'ambizione di contribuire ad un'amministrazione innovativa;
- sviluppo di azioni nell'ottica di una strategia proattiva nell'identificare e risolvere con prontezza eventuali fattori che impediscano alle persone di sviluppare le proprie potenzialità all'interno del contesto lavorativo;

- valorizzazione delle risorse umane già disponibili all'interno del Comune e delle relative competenze, prevedendo forme di riconversione professionale;
- sostenimento di azioni volte a contrastare il disequilibrio di genere ed a promuovere le pari opportunità, in particolare negli sviluppi di carriera;
- potenziamento del sistema di offerta e di gestione di stage e tirocini all'interno dell'Ente, anche in collaborazione con l'Università, al fine di accrescere l'attrattività del lavoro pubblico.

Costituisce principio generale di programmazione del fabbisogno di personale, lo sviluppo della spesa di personale in essere, in rapporto alle entrate previste nel triennio di riferimento, utilizzando altresì eventuali economie generate dalle ulteriori cessazioni di personale inizialmente non previste e quantificate, anche in riferimento all'andamento delle cessazioni originate dal sistema pensionistico, in attuazione della legge di bilancio 2025 (c.d. "quota 103" e degli altri istituti di anticipo pensionistico, quali ex "Opzione Donna", APE social, etc.).

Di particolare evidenza, le importanti novità previste dalla legge di bilancio 2025, relativamente ai requisiti pensionistici, che impattano sulla programmazione dei fabbisogni di personale, riguardano le seguenti modifiche sostanziali:

- elevazione del limite ordinamentale da 65 a 67 anni, allineandolo pertanto a quello già previsto per la pensione di vecchiaia;
- abrogazione dell'obbligo per la pubblica amministrazione di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro al raggiungimento dell'età ordinamentale con maturato diritto all'assegno pensionistico;
- abrogazione della facoltà per la pubblica amministrazione di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro qualora il dipendente abbia maturato i requisiti di accesso alla pensione anticipata di cui alla legge Fornero (41 anni e 10 mesi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini) anche prima del raggiungimento dell'età ordinamentale.

Viene introdotta, altresì, la facoltà, a favore delle amministrazioni, di trattenere in servizio fino al settantesimo anno di età (con il consenso dell'interessato), il personale in possesso di specifiche competenze da trasferire ai dipendenti neoassunti o volte a garantire l'assolvimento di esigenze funzionali. Detta facoltà è esercitabile nel limite del 10% degli spazi assunzionali. Le condizioni per l'esercizio di tale facoltà dovranno essere eventualmente esercitate da parte dell'Amministrazione nell'ambito del PIAO.

Nel triennio 2025-2027, le politiche di definizione dei fabbisogni assunzionali saranno sempre più incentrate a contemperare l'esigenza, in relazione ai nuovi obiettivi e alle nuove funzioni, di evitare che le cessazioni di personale disperdano l'investimento organizzativo e formativo, effettuato nel corso degli anni, con la realizzazione di un costante percorso di rinnovamento del personale, strategico per la gestione dei processi di cambiamento e di innovazione tecnologica e digitale della pubblica amministrazione, processo che deve realizzarsi in parallelo, ma che sia anche leva di contrasto ad una logica meramente sostitutiva delle cessazioni a qualunque titolo intervenute.

3. Linee di indirizzo

Per quanto riguarda la programmazione "alta" dei fabbisogni di personale, in coerenza con la visione complessiva strategica prevista dal DUP e nelle more della declinazione operativa del PIAO per il successivo triennio 2025-2027, vengono definite le seguenti linee di indirizzo in ordine alle politiche assunzionali:

- a) completa attuazione delle assunzioni previste nella programmazione del fabbisogno di personale definita nel corso del 2024, contenuta nella deliberazione di Giunta Comunale n. 140 del 12.03.2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2024-2026, Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026, come integrato con deliberazione di G.C. n. 583 del 19.11.2024;

- b) aggiornamento dei parametri a valle dell'approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 ed in esito all'approvazione del rendiconto 2024, ai fini del rispetto del valore soglia e della sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- c) sviluppo della spesa di personale in essere, in rapporto alle entrate previste nel triennio di riferimento, utilizzando anche eventuali economie generate dalle cessazioni di personale non al momento previste e quantificate, anche in riferimento all'andamento delle cessazioni che saranno originate dal sistema pensionistico, in attuazione della legge di bilancio 2025;
- d) pieno sviluppo dell'indirizzo politico, già perseguito negli ultimi anni, rivolto al "ricambio generazionale" e al ringiovanimento della struttura organizzativa dell'ente favorendo l'utilizzo di procedure selettive (come i contratti di formazione e lavoro) per garantire l'inserimento delle nuove generazioni nell'ambito del lavoro pubblico. L'immissione di nuove risorse ha già generato nuove energie e nuovi stimoli all'organizzazione nel suo complesso;
- e) a seguito delle assunzioni effettuate per profili professionali tecnici, anche di rango dirigenziale, per rendere più efficace l'attuazione degli interventi di realizzazione delle progettualità strategiche sia finanziate nel PNRR, sia dai fondi UE e statali, conferma del mantenimento della dotazione di dipendenti con competenze giuridiche e amministrativo-contabili, sia di livello istruttorio, sia di carattere specialistico. Professionalità più trasversali rispetto al passato che intervengano in tutti i processi organizzativi e che, pertanto, siano funzionali alla realizzazione di tutti gli obiettivi dell'ente, sia di quelli legati all'attività ordinaria, sia di quelli che richiedono attività innovative, progettuali e di rendicontazione;
- f) conferma del rafforzamento dell'organico del Corpo di Polizia Locale Terre Estensi, in ordine agli obiettivi ed alle funzioni in materia di sicurezza urbana, anche proseguendo i percorsi assunzionali congiuntamente alla Regione Emilia-Romagna (espletamento di corso-concorso in convenzione tra gli enti interessati);
- g) proroga delle assunzioni a tempo determinato del personale impiegato nelle attività di ricostruzione sisma fino al perdurare dello stato di emergenza (attualmente fissata al 31.12.2025, come disposto dall'art. 1, comma 649, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, c.d. legge di bilancio 2025), il cui onere economico complessivo risulta interamente a carico del Commissario per la ricostruzione dell'Emilia-Romagna, il quale provvederà al rimborso totale agli enti locali contenuti nel "cratere";
- h) conferma dell'utilizzo della forma di lavoro flessibile mediante appalto di somministrazione e lavoro, finalizzato al reperimento di diversi profili professionali; l'attivazione di tale modalità risulta essere più vantaggiosa per l'ente, sia in considerazione del fatto che l'esperimento di procedure selettive necessita di tempi tecnici considerevoli, sia in funzione dell'eliminazione di tutti i costi di gestione del personale interessato e delle eventuali sostituzioni per assenze a vario titolo, sia tenuto conto che, per il reperimento di peculiari professionalità ricercate in relazione alle funzioni da rendere, risulta maggiormente funzionale la ricerca sul mercato del lavoro mediante selezione a carico dell'agenzia di lavoro somministrato;
- i) alla luce delle eventuali cessazioni di personale non previste e del ricalcolo dei parametri economici conseguenti all'approvazione del rendiconto 2024, verrà approvato il PIAO 2025-2027 Sezione 3 - Sottosezione: fabbisogni di personale;
- j) eventuale aggiornamento del PIAO 2025-2027 a seguito della disponibilità del piano di funzionamento dei servizi educativi, scolastici e per le famiglie per il prossimo anno scolastico 2025/2026.

Ai fini della definizione della programmazione dei fabbisogni di personale che sarà declinata nel PIAO, nel progetto di bilancio di previsione verrà previsto un apposito fondo per nuove assunzioni nel triennio di riferimento, che vedrà uno stanziamento complessivo specifico (IRAP compresa) di 807.640,00 per l'anno 2025 e di € 1.285.530,00 per ciascuno degli anni 2025 e 2026, dal quale verranno attinte le risorse utili alla declinazione della programmazione dei fabbisogni di personale, anche ai fini della determinazione delle decorrenze assunzionali.

Nella progressiva maturazione dello strumento di programmazione dei fabbisogni di personale si deve tendere all'integrale applicazione dei principi contenuti nelle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 14.09.2022.

Per quanto riguarda l'aspetto finanziario, il costo dei rinnovi contrattuali 2019-2021 a regime sul triennio 2024-2026, oltre alla maggiorazione dell'indennità di vacanza contrattuale nelle more del rinnovo contrattuale 2022-2024, disposta dall'anno 2024, le cui somme rilevano come spesa di competenza, e l'erogazione degli incrementi contrattuali previsti dal nuovo CCNL 2019-2021 dell'Area dirigenziale delle Funzioni locali, sottoscritto in data 16.07.2024, hanno avuto indubbiamente un riflesso sulle disponibilità del bilancio pluriennale e sulla relativa sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In relazione al bilancio previsionale 2025-2027, a ciò si aggiunga, nelle more della definizione dei CCNL o dei provvedimenti negoziali relativi al triennio 2025-2027, che la legge di bilancio 2025 dispone l'erogazione ai dipendenti dell'indennità di vacanza contrattuale, quale anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale indicato (di cui all'art. 47-bis del D.Lgs. n. 165/2001), definendo le misure percentuali di riferimento e le relative decorrenze. Ciò rileva, in quanto, storicamente, per il personale degli enti locali, i relativi oneri per i rinnovi contrattuali sono posti interamente a carico dei rispettivi bilanci.

Pertanto, per far fronte agli effetti di tali disposizioni e garantire l'equilibrio della gestione finanziaria per il triennio 2025-2027, il Piano dei fabbisogni dovrà garantire la sostenibilità di tutta la spesa di personale complessivamente considerata ed essere rimodulato a fronte delle risorse disponibili. Si impone quindi un costante monitoraggio del *trend* della spesa per garantire la copertura del fabbisogno in misura strettamente necessaria ad assicurare tale sostenibilità.

Allo stato attuale, in conclusione, si formulano le seguenti valutazioni:

- sussistono le condizioni di sostenibilità finanziaria della spesa del personale (coerentemente alle previsioni del progetto di Bilancio di Previsione per gli esercizi 2025-2027) al fine di procedere alla definizione della programmazione annuale e triennale, la quale è complessivamente adeguata ai limiti previsti dal nuovo regime assunzionale di cui al decreto del 17 marzo 2020 ed alla circolare esplicativa del 13 maggio 2020;
- la spesa necessaria per la realizzazione del piano triennale risulta coerente e rimane contenuta negli stanziamenti previsti nel progetto di bilancio di previsione pluriennale 2025/2027, in corso di approvazione;
- la spesa di personale trova copertura sui competenti capitoli presenti nei macroaggregati 01 – 02 – 03 – 09 del bilancio pluriennale 2025/2027, in corso di approvazione;
- l'onere economico derivante dalla programmazione risulta pienamente coerente inoltre con i limiti della programmazione della spesa di personale nel periodo 2025/2027 contenuta nel DUP in corso di approvazione.

4. Promozione della parità, delle pari opportunità e del benessere lavorativo

Nel PIAO è confluito - tra gli altri - il Piano Triennale delle Azioni Positive ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 del 26 Giugno 2019, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di una adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo il D. Lgs. N.198/2006 recante “Codice delle Pari Opportunità” all’art. 48 prevede espressamente che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il PTAP viene elaborato dal CUG Comitato Unico di Garanzia come proposta attuativa rivolta ai vertici dell’Amministrazione Comunale di Ferrara e consta di azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo e organizzativo, proposte di interventi formativi e progetti quali indagini sul clima nell'ambito del lavoro, promozione di codici etici e di condotta idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenza sessuali, morali o psicologiche.

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività di un ente, come di un'azienda, passano attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro; un contesto lavorativo improntato sul benessere delle lavoratrici e dei lavoratori rappresenta un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

È circostanza nota che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione o peggioramento delle prestazioni.

Oltre al disagio arrecato alle lavoratrici e ai lavoratori, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle pubbliche amministrazioni sia sulla loro efficienza.

Va ricordato inoltre che la mancata approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive comporta il divieto, per l’ente, di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.