

- **Programmazione triennale del fabbisogno di personale**

Quadro organizzativo

Il Comune esercita le proprie funzioni in rapporto di collaborazione e interdipendenza tra organi politici e uffici, nel rispetto del principio di distinzione fra indirizzo – controllo e gestione delle funzioni attribuite:

- Agli attori organizzativi “politici” (Sindaco, Giunta comunale e Consiglio comunale)
- Agli attori organizzativi “tecnici” (Segretario comunale e Funzionari ad Elevata Qualificazione).

Compete agli organi politici l’attività di programmazione strategica di indirizzo della gestione e di verifica dei risultati di gestione. In particolare agli organi pubblici competono:

- La definizione degli obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l’azione amministrativa di gestione;
- L’attività di verifica sul conseguimento degli obiettivi.

Compete agli uffici la realizzazione dei programmi e dei progetti mediante l’esercizio della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, compresi quelli che impegnano l’amministrazione verso l’esterno.

I responsabili si attengono nella loro attività ai canoni dell’informazione agli organi politici, ferma restando la piena autonomia nelle decisioni di varia competenza.

La struttura organizzativa del Comune si articola in aree e servizi:

- Le aree sono le unità organizzative di massimo livello;
- I servizi sono unità operative semplici costituite nell’ambito delle aree, sulla base dell’omogeneità dei processi gestiti e delle competenze richieste e possono avere natura di unità finale o di supporto.

Il 26 maggio 2019 hanno avuto luogo le seguenti consultazioni elettorali: elezione dei rappresentanti dell’Italia al Parlamento Europeo e le Elezioni amministrative per la nomina del Sindaco e dei Consiglieri Comunali, adempimenti portati a termine con regolarità e nel corretto rispetto della normativa e delle scadenze da parte dell’ufficio comunale addetto.

### Organi politici

Proclamato a seguito di verbale in data 26 maggio 2019 dell'Ufficio Elettorale di Sezione; lo stesso verbale ha proclamato anche gli eletti alla carica di Consigliere Comunale. Il mandato scade nel 2024.

#### **Componenti della Giunta Comunale**

<b>Carica ricoperta</b>	<b>Cognome e nome</b>	<b>Deleghe</b>
Sindaco	Vairetti Rino	
Assessore e vice-sindaco	Bambini Sandro	Territorio e viabilità
Assessore	Casali Cristina	Bilancio e turismo

#### **Componenti della Consiglio Comunale**

<b>Carica ricoperta</b>	<b>Cognome e nome</b>
Sindaco	Vairetti Rino
Vice-sindaco	Bambini Sandro
Consigliere	Ferrandini Luisa
Consigliere	Corona Federico
Consigliere	Andreossi Fulvio
Consigliere	Franchetti Daniele
Consigliere	Folini Francesco
Consigliere	Betti Giovanni
Consigliere	Della Briotta Annalisa
Consigliere	Zucchi Patrizia
Consigliere	Mitrano Raffaele

### Organi gestionali

Con deliberazione di Giunta Comunale n° 73 del 09/12/2022 sono state individuate le seguenti aree di responsabilità:

<b>Aree</b>	<b>Uffici e Servizi compresi nell'area</b>	<b>Respons.</b>
Amministrativa - Contabile	Ufficio ragioneria - Servizi demografici e statistici- U.R.P.- Servizi di segreteria- Servizio archivistico- Ufficio affari generali- Amministratore di sistema privacy- Ufficio gestione trasmissione dati e accesso agli stessi da parte delle amministrazioni precedenti Legge 183/2011	B.F.
Tecnica	Servizio appalti e contratti- Ufficio concessioni- Servizio manutentivo- Ufficio progettazioni oo.pp.- Servizio taglio piante- Servizio di tutela del paesaggio e del territorio	T.B.
Risorse e Servizi	Servizio Tributi: (IMU/Tasi, ruolo TARI e acquedotto agricolo) - Servizio personale- Servizio Istruzione- Servizio Politiche Giovanili e Sociali- Servizio sport e tempo libero	F.M.
Polizia Locale	Servizi generali di polizia locale- Servizi di polizia stradale- Polizia amministrativa e commerciale- Polizia giudiziaria- Sicurezza urbana- Protezione Civile- Servizio Messo- Servizio notifiche	R.E.

### Personale dipendente

Per il raggiungimento degli obiettivi è fondamentale, oltre che la disponibilità di risorse finanziarie, anche l'apporto delle risorse umane sia sotto il profilo quantitativo (numero di persone necessarie allo svolgimento dei servizi, individuato nella dotazione organica) che sotto il profilo qualitativo (adeguatezza delle competenze e delle professionalità, disponibilità al cambiamento, senso di appartenenza, grado di autonomia e di coinvolgimento).

Nell'ultimo decennio l'approvvigionamento di personale è stato caratterizzato da un quadro normativo via via più restrittivo, sia in termini di reclutamento del personale che in termini di incentivazione. La conseguenza è stata quella di un progressivo invecchiamento e di una costante riduzione del personale in servizio, a fronte di nuovi carichi di lavoro e di un quadro normativo in costante evoluzione che richiede un aggiornamento professionale continuo. I tagli alla formazione hanno ulteriormente compromesso il quadro, rendendo difficile l'attuazione di un percorso di adeguamento delle competenze e professionalità necessarie a garantire un buon livello di erogazione dei servizi.

Le risorse umane sono fondamentali per garantire il corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e per mantenere un livello di prestazione dei servizi alla cittadinanza, adeguati alle crescenti esigenze dell'utenza, obiettivo molto importante per l'Amministrazione comunale.

Tanto quanto le risorse finanziarie sono indispensabili per raggiungere gli obiettivi, allo stesso modo il personale dipendente che organizza, gestisce e collabora con l'Amministrazione è indispensabile per raggiungere i risultati attesi.

Pertanto, nell'ambito del costante monitoraggio del costo del lavoro e del quadro normativo di riferimento che pone diversi vincoli sia in termini di assunzione che in termini di spesa, l'attenzione ad una proficua gestione delle politiche del personale è imprescindibile per realizzare la riforma della Pubblica Amministrazione che vede i Comuni in prima linea dal momento che sono chiamati a fornire servizi e a svolgere funzioni di contatto più diretto con il territorio.

L'attuale quadro normativo, complesso e a volte frammentario, è caratterizzato da una serie di disposizioni molto rigorose, tese al contenimento e alla tendenziale riduzione della spesa a qualsiasi titolo che incidono, a più livelli, sia sulle facoltà assunzionali del personale, nonché sui margini di impiego delle risorse decentrate da destinare alla remunerazione accessoria del personale.

Inoltre con delibera di Giunta Comunale n. 6 del 03.01.2019 è stato integrato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera di G.M. n. 129 del 21.11.1997, al fine di normare i casi di assunzione di personale sia a tempo determinato che tramite altre forme di lavoro flessibile, in deroga ai limiti di spesa imposti dall'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 aggiungendo a tal fine l'art. 28 bis.

Al 31.12.2022 il personale in servizio era composto da 14 unità delle quali 10 assunte a tempo indeterminato (6 full-time e 4 part-time), 3 assunte a tempo determinato e parziale presso la mensa scolastica, e 1 a tempo parziale presso l'area Amministrativa – Contabile. La spesa sostenuta nel 2021 è stata pari a 460.712,53 € con una percentuale di incidenza sulla media degli accertamenti di competenza triennio 2020-2022 dedotta dal FCDE assestato (1.884.237,80€) pari al 24,63% e pertanto al di sotto dei limiti di legge sopra ricordati. Il ruolo di Segretario comunale è attualmente ricoperto in servizio convenzionato con i Comuni di Montagna in Valtellina (capo-convenzione), Castello dell'acqua, Faedo Valtellino e Torre di Santa Maria.

Nel corso degli anni 2021-2022-2023 ci sono stati cambiamenti per quanto riguarda il personale:

- il 10.01.2021 n. 1 unità di personale di categoria D con il profilo di istruttore direttivo dell'Area Amministrativo-contabile, del personale e dei servizi ausiliari ha cessato la propria attività a seguito di dimissioni volontarie;

- a far data dal 01.04.2021 n° 1 unità assunta a tempo indeterminato e parziale per n° 20 ore settimanali ha aumentato la percentuale di part-time a n° 24 settimanali);
- il 01.07.2021 è stata assunta a tempo indeterminato e parziale per n° 20 ore settimanali n° 1 unità di personale di categoria C presso l'Area Edilizia, urbanistica e commercio (a far data dal 15.11.2021 la percentuale di part-time è stata aumentata a n° 30 settimanali);
- a far data dal 01.09.2021 n° 1 unità in servizio a tempo indeterminato e parziale per n° 34,5 ore settimanali ha diminuito la percentuale di part-time a n° 31 ore settimanali);
- a far data dal 01.12.2021 n. 1 unità di personale di categoria D con il profilo di istruttore direttivo dell'Area Edilizia, urbanistica e commercio ha cessato la propria attività a seguito di dimissioni volontarie;
- a far data dal 01.12.2021 n° 1 unità di personale di categoria C presso l'Area Edilizia, urbanistica e commercio ha assunto le mansioni superiori per coprire il posto vacante di categoria D e la responsabilità dell'area edilizia e urbanistica per l'anno 2022. Alla medesima unità di personale la sono state aumentate le ore da 30 a 33 settimanali con decorrenza 05.12.2022.
- il 17.01.2022 è stata assunta a tempo pieno e indeterminato n° 1 unità di personale di categoria D presso l'Area Amministrativo-contabile, del personale e dei servizi ausiliari;
- a far data dal 21.03.2022 n° 1 unità in servizio a tempo indeterminato e parziale per n° 24 ore settimanali ha aumentato la percentuale di part-time a n° 34,5 ore settimanali;
- il 03.10.2022 è stata assunta a tempo determinato e parziale per n° 20 ore settimanali n° 1 unità di personale di categoria C presso l'Area Amministrativo-Contabile, del Personale e dei Servizi Ausiliari con contratto in scadenza al 30/09/2023;
- il 01.10.2023 è stata assunta a tempo determinato e parziale (12 ore/settimana) n° 1 unità di personale (Area Istruttori) presso l'Area Tecnica con contratto in scadenza al 31/12/2023;
- il 06.11.2023 è stata assunta a tempo determinato e pieno n° 1 unità di personale (Area Istruttori) presso l'Area Amministrativo-Contabile con contratto in scadenza al 06/02/2024.

### Programmazione triennale del fabbisogno di personale e capacità assunzionale

Con propria precedente delibera di Giunta Comunale n.42 del 29/07/2022 è stato approvato il Documento unico di programmazione semplificato (DUPs) 2023-2025 che comprende il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025. Preso atto altresì che con propria precedente delibera di Giunta Comunale n.50 del 16/09/2022 è stato variato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 e che con delibera di Consiglio Comunale n.20 del 30/12/2022 è stata approvata la nota di aggiornamento del DUPs.

Richiamate le seguenti normative in materia di programmazione delle risorse umane:

- Legge 27.12.1997, n. 449 che all' art. 39, comma 1, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68;
- Legge 488 del 23.12.1999 che all'art. 20 ha modificato ed integrato parzialmente, con il comma 20 bis, il citato art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ed ha ribadito che obiettivo degli enti locali deve essere quello di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale, come segue:
- "...g) dopo il comma 20 sono inseriti i seguenti: 20-bis. Le amministrazioni pubbliche alle quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, fermo restando quanto previsto dai commi 19 e 20, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni; di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze ...omissis...";
- Legge 448 del 28 dicembre 2001 in particolare l'art. 19, comma 8, il quale, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, stabilisce sinteticamente che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- Le disposizioni dell'art. 39, Legge 449/97, sopra richiamate, sono riprese dall'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, che al comma 1, tra l'altro recita: "...Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale...";
- l'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità dall'art. 1 comma 1 (accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni, razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni), adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai propri ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- Rilevato che ai sensi dell'art. 6 commi 2, 3, 6 del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:
  - 2. *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di*

*mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente*

- *3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*
- *6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.*

Preso visione del decreto regolamentare di cui all'art.6 ter del dlgs.165 adottato in data 08.05.2018 con il quale sono definite “le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A.”, pubblicato in G.U. Serie Generale n. 173 del 27/7/2018;

Richiamato il D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, e in particolare l'art. 33 nella parte in cui introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over, e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale da stabilirsi con successivo Decreto presidenziale;

Infine visto il DPCM del 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni previste dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, di cui al precedente periodo, stabilisce nuovi criteri di calcolo per la determinazione delle capacità assunzionali, fondate sul parametro finanziario della spesa di personale rapportato alle entrate correnti dell'Ente, che è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.108 in data 27/4/2020;

Alla luce di ciò rilevato che Secondo le elaborazioni effettuate dal servizio risorse umane del Comune, tale parametro per il Comune di Ponte in Valtellina si attesta al di sotto della soglia prevista dal decreto per la fascia demografica compresa da 2000 a 2999 abitanti che è pari al 27,60%; in questo caso si applica l'art 5 comma 1 del DPCM 17.3.2020 che così recita: “In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella seguente tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore di soglia di cui all'art. 4, comma 1”;

Evidenziato che:

- dal 1° aprile 2023 è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
- con determinazione del responsabile dell'Area Risorse e Servizi n.98 del 20.04.2023 si è preso atto del nuovo sistema di classificazione del personale in attuazione al CCNL Funzioni Locali e provveduto all'inquadramento automatico del personale non dirigente in servizio alla data del 1° aprile 2023;

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- vincolo ex art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), il quale prevede che gli enti locali soggetti un tempo al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e, in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, l'applicazione del divieto di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

- vincolo ex art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, il quale dispone che gli enti sottoposti un tempo al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- vincolo ex art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 il quale ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto del pareggio di bilancio dell'anno precedente e dell'anno in corso di cui alla Legge n. 208/2015; dall'esercizio finanziario 2019 la legge di bilancio n. 145/2018 ai commi da 819 a 826 ha abolito le regole del pareggio di bilancio (ex Patto di stabilità);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla BDAP banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni (il Piano per i comuni sotto i 50 dipendenti non è inglobato nel PIAO per espressa esclusione prevista dal DM 132/2022);

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006, fatte salve le deroghe consentite dallo stesso DPCM 17 marzo 2020);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- dalla lettura dei paragrafi 2.1 e 2.2 delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale la spesa potenziale massima per gli enti locali dal 20.04.2020 coincide con il tetto di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006 che può essere incrementato sino al valore soglia di cui alla Tabella 1, dell'art. 4 comma 1 del DPCM 17.03.2020 e con la gradualità sino al 31.12.2024 di cui alla Tabella 2 del comma 1 dell'art. 5;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);

- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Tenuto conto che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare:

- a) l'art. 33, comma 2 del D.L. 30.04.2019 n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lettere a), b) e c) della L. 160/2019, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato - Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.... omissis..."
- b) la normativa sopraccitata ha introdotto per i Comuni una diversa disciplina delle assunzioni del personale a tempo indeterminato basata sulla "sostenibilità finanziaria" della relativa spesa, stabilendo una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'Ente, a carattere flessibile, basata sul rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti, con superamento delle regole fondate sul turnover;
- c) in data 27.04.2020 sulla G.U. n. 108 è stato pubblicato il DM 17.03.20, attuativo del predetto art.33, comma 2 del D.L. 30.04.2019, n. 34, convertito con modificazioni in Legge 28/06/2019, n. 58, contenente le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni. Di seguito si illustrano le principali disposizioni del DM 17.03.2020:
  - l'art. 3 del DM suddivide i Comuni in 9 fasce demografiche in relazione alle quali sono individuati, al successivo art. 4 i relativi valori di soglia del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2;
  - i Comuni che si collocano al di sotto di tale soglia possono incrementare a regime (dal 1° gennaio 2025) la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia della rispettiva fascia demografica;



- in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni virtuosi possono incrementare annualmente la spesa di personale registrata nel 2018 delle percentuali previste dalla Tabella 2, aggiungendo le risorse assunzionali ancora residue del quinquennio precedente il 2020; il tutto, comunque, garantendo che per ciascuno degli anni del quinquennio la spesa non superi i valori soglia della Tabella 1 dell'art. 4.

Visti, altresì, i contenuti della Circolare del 13.05.2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione, di concerto con il MEF ed il Ministero dell'interno, esplicativa delle norme contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e nel D.P.C.M. 17.03.2020, pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020 precisando che le disposizioni contenute nella normativa di riferimento si applicano ai Comuni con decorrenza 20 aprile 2020;

Dato atto che il valore soglia di riferimento di ciascun Comune è un valore dinamico in quanto viene determinato annualmente dal rapporto tra:

- la spesa complessiva di tutto il personale dipendente rilevata nell'ultimo rendiconto approvato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP (nel dettaglio voci di cui al macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999), oltre alla spesa sostenute per il servizio convenzionato di segreteria comunale ed il servizio convenzionato di Polizia Locale (solo quota spesa a carico dell'ente, macroaggregato 109 come da precisazioni successive;
- la media degli accertamenti di competenza delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (per le entrate, Titoli I, II, III);

Dato atto che, sulla base di quanto sopra esposto per questo Comune il rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019-2020-2021), considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità calcolato sulla base dell'ultima annualità considerata (2021), E' INFERIORE al valore di virtuosità indicato all'art 4 del DM 17.03.2020 (Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti: 27,60%) come risulta dal sotto riportato prospetto:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO <b>2022</b>		460.712,53	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO <b>2020</b>	1.755.419,87	1.784.987,78	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO <b>2021</b>	1.809.708,11		
ENTRATE RENDICONTO ANNO <b>2022</b>	2.087.585,41		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO <b>2022</b>		13.960,00	
VALORE MEDIO DI RIFERIMENTO AL NETTO FCDE		1.771.027,78	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>26,01%</b>	

Considerato che:

- il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1;
- secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto i comuni che si collocano al di sotto del citato valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato,

per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti secondo le definizioni dell'articolo 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica

- l'articolo 5 comma 1 del decreto prevede fino al 31 dicembre 2024 una percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale rispetto al consuntivo 2018 nella misura di cui alla tabella 2;
- l'articolo 5 comma 2 del decreto prevede che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 fermo restando il limite di cui alla tabella 1 dell'art. 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica;

Precisato, in merito all' utilizzo dei resti, che:

- il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con parere prot. n. 12454 del 15.01.2021, ha sostenuto che l'utilizzo dei "più favorevoli resti assunzionali" dei cinque anni antecedenti al 2020, è per l'Ente scelta alternativa, qualora gli stessi consentano un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa di cui all'art. 5, comma 1 del D.P.C.M. 17.03.2020, fermo restando il rispetto dei limiti massimi previsti dal valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 del D.P.C.M. stesso;
- è possibile, a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90 del 24.06.2014, così come modificato per effetto dell'art. 14-bis del D.L. n. 4 del 28.01.2019 utilizzare le capacità assunzionali del quinquennio 2015-2019, ovvero una quota di risparmi derivanti dalle cessazioni degli anni 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota n. 11786 del 22/02/2011, ha formulato specifiche indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo, sia dei crediti derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia degli oneri relativi alle assunzioni, esprimendosi nel senso che non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento, ma esclusivamente quella relativa al trattamento economico iniziale;
- la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG, in relazione al computo ed all'utilizzo dei resti, si è espressa intendendo gli stessi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo a ritroso, rispetto all'anno in cui si intendono effettuare le assunzioni ed ha precisato che il credito di cui all'art. 3 del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità, anche con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno;
- nell'anno 2022 non si è proceduto ad alcuna assunzione di personale a tempo indeterminato a valere sulle capacità assunzionali e che, a tal fine gli uffici comunali hanno provveduto ad effettuare i conteggi, nelle seguenti risultanze:

	<b>IMPORTI</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	460.712,53	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE (1.771.027,78 * 27,60%)</b>	<b>488.803,67</b>	
<b>INCREMENTO MASSIMO</b>	<b>28.091,14</b>	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024 – estratto Tabella 2 DPCM:

<b>Fascia</b>	<b>Popolazione</b>	<b>Anno 2020</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>Anno 2024</b>
C	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

<b>CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALE</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>	<b>2024</b>
A-SPESA DI PERSONALE ANNO 2018		460.495,28
% DI INCREMENTO ANNI 2023 - 2025	Art. 5, comma 1	30,00%
<b>B -INCREMENTO ANNUO POSSIBILE</b>		<b>138.148,58</b>
<b>D -AUMENTO POTENZIALE SPESA PERSONALE 2024</b>	Parere RGS prot. 12454/2021	<b>138.148,58</b>
E - SPESA DI PERSONALE POTENZIALE MASSIMA (A + D)		598.643,86
F- VALORE SOGLIA TABELLA 1 A REGIME		551.995,87
<b>G -SPESA MASSIMA DI PERSONALE (valore minimo tra E e F)</b>	Art. 4, comma 2	<b>551.995,87</b>
H- SPESA DI PERSONALE 2022 (ultimo consuntivo approvato)	definizione art. 2, comma 1, lett. a)	460.712,53
<b>I -INCREMENTO MASSIMO (B)</b>	Art. 4, comma 2	<b>138.148,58</b>
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE (valore minimo tra D e I)</b>	Art. 4, comma 3	<b>138.148,58</b>
<b>Maggiore spesa per assunzioni già effettuate mediante utilizzo delle capacità assunzionali o programmate</b>		<b>87.622,47</b>
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE effettiva</b>		<b>95.315,48</b>

Ritenuto, in relazione alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, tenuto conto dei chiarimenti di cui al parere RGS prot. 12454/2021, per il triennio 2023 – 2025 di non avvalersi della facoltà in deroga di cui all'art. 5, comma 2 e di considerare pertanto quale capacità assunzionale dell'Ente quella determinata ai sensi dell'art. 5, comma 1 del D.P.C.M. 17.03.2020 e quantificata in 138.148,58€ per le annualità 2024-2026

Dato atto che:

- per i comuni “virtuosi”, ovvero con rapporto spesa personale/entrate correnti al di sotto del valore di soglia di cui alla Tabella 1 del DPCM 17.03.2020, risulta utile evidenziare che l'art. 7, comma 1 del più volte richiamato D.P.C.M. dispone quanto segue: “ 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 previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562 della Legge 27.12.2006, n. 296”;
- la quota da escludere dal calcolo del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale è rappresentata dalla “maggiore spesa” rispetto alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, ovvero per il periodo 2020 – 2024 la spesa di personale registrata nel 2018 e che pertanto le assunzioni di personale a tempo indeterminato in sostituzione di personale cessato, la cui spesa è già compresa in quella registrata nell'ultimo rendiconto approvato, non dovrebbe essere “esclusa” dal calcolo per il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006;

Precisato che, in tema di LAVORO FLESSIBILE, che si riferisce ad assunzione di personale a tempo determinato e all'utilizzo di persone con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con L. n. 122/2010 e successive modificazioni e integrazioni, con il quale la relativa spesa non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Tale limitazione non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, fermo restando comunque che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Tutto ciò premesso:

a) si dà atto che il Comune di Ponte in Valtellina:

- ha rispettato l'art. 27, comma 2 lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito con L. n. 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3 bis, del D.L. 185/2008, in materia di certificazione dei crediti;
  - ha approvato il Piano triennale 2023/2025 delle azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, il Piano triennale della performance 2023/2025 e il PIAO 2023/2025;
  - ha rispettato i tempi di approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed il termine per il loro invio alla "Banca-dati delle Amministrazioni pubbliche";
  - non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
  - in materia di dotazione organica rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
  - ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio;
  - la spesa di personale, calcolata ai sensi del richiamato art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
  - si avvale della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL n.267/2000, come modificato dall'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018, per cui "Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato";
- b) si attesta che NON emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- c) si ritiene di individuare come segue il fabbisogno di personale ed il conseguente programma per le ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO per il triennio 2024/2026:

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2024</b>
Assunzione di 1 unità di personale a tempo pieno (Area Istruttori) per la copertura di 1 posto presso il servizio segreteria dell'Area Amministrativa – Contabile a decorrere da febbraio 2024; Assunzione di 1 unità di personale a tempo pieno (Area Istruttori) per la copertura di 1 posto presso il servizio intercomunale dei Castelli dell'Area Polizia Locale a decorrere da febbraio 2024;
<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2025</b>
Nessuna assunzione
<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2026</b>
Nessuna assunzione

d) di disporre come segue in merito alle ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

- il 31.12.2023 scade il contratto a tempo determinato in essere presso l'Area Tecnica finalizzato a seguire i progetti finanziati dal PNRR, l'intenzione dell'Amministrazione è quella di prorogare tale contratto anche per l'anno 2024 stante gli ulteriori lavori da realizzare sempre nell'ambito PNRR.
- in base alle esigenze relative al buon funzionamento dell'Ente si valuterà poi, di volta in volta, la possibilità di stipulare contratti di lavoro flessibile al fine di potenziare la collaborazione territoriale e lo scambio di competenze, oppure per la sostituzione di personale cessato o di prossima cessazione, nonché per esigenze straordinarie ed urgenti all'espletamento dei servizi istituzionali.
- Tali assunzioni dovranno avvenire nel rispetto dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, e nel rispetto di contenimento del tetto massimo della spesa di personale (ovvero spesa del 2009):