

PIANO FABBISOGNI DEL PERSONALE

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa

Viene riportato l'organigramma del Comune di Bedero Valcuvia suddiviso per servizi (le unità organizzative di maggiori dimensioni).

Si evidenzia la composizione numerica dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato rilevata al 31 dicembre 2023. In ossequio alla disciplina per il trattamento dei dati personali vengono riportati i nominativi dei soli lavoratori per i quali già sono previste forme di diffusione dei dati, cioè Segretario comunale e incaricati di posizione organizzativa (si argomenti dall'art. 14 del Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33).

Si dà atto che nel corso del 2024 avranno luogo le consultazioni elettorali per il rinnovo dell'Amministrazione comunale e, pertanto, l'attuale organizzazione burocratica potrà subire modifiche anche in relazione ai rapporti con il Comune di Cunardo e la Comunità Montana Valli del Verbano relativamente ai servizi associati.

Organizzazione del lavoro agile

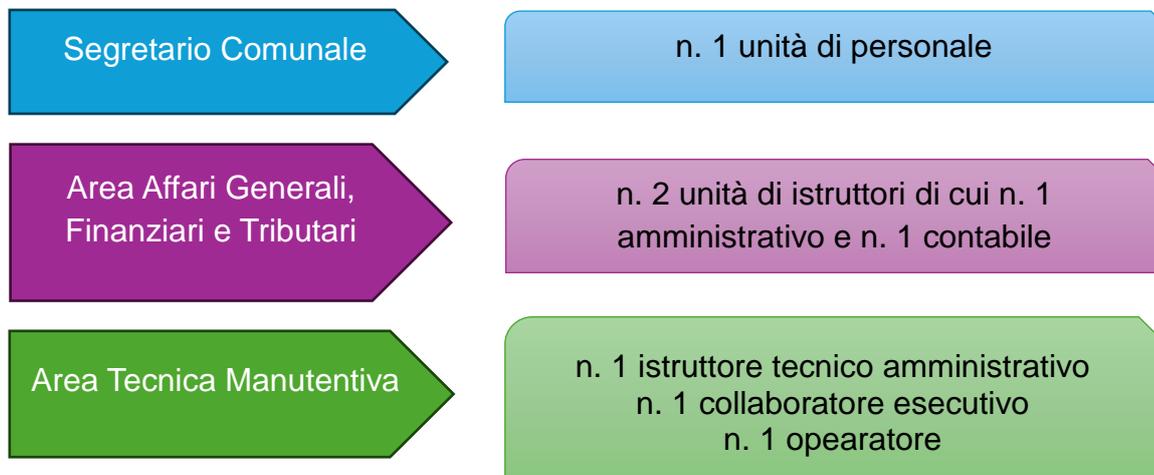
L'amministrazione Comunale non si è dotata di una regolamentazione del lavoro agile.

Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
 - articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
 - articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
 - articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
 - articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni); d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
 - articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
 - linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
 - articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- CONSISTENZA COMPLESSIVA DEL PERSONALE AL 31 dicembre 2023, escluso il Segretario comunale:**

n. 3 unità di personale di cui n. 1 a tempo pieno e determinato e n. 2 part-time a tempo indeterminato.

Suddivisione del personale nelle Aree:



Programmazione strategica delle risorse umane

La capacità assunzionale è calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Il limite è rappresentato dal rapporto percentuale esistente tra la spesa del personale e le entrate dei primi tre titoli detratto il Fondo crediti di dubbia esigibilità. In particolare, tale disciplina è prevista dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e dalle successive disposizioni attuative ed interpretative contenute nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni e nella circolare esplicativa del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno dell'8 giugno 2020. L'articolo 2 del Decreto contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione:

- gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. – per “Entrate correnti” si intende, invece, la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Le entrate correnti da considerare sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto

della gestione, accertamenti. In base a tali calcoli, i Comuni vengono, sostanzialmente, divisi in tre fasce:

A) Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (valori inferiori alle soglie della tabella 1 del D.M.), ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;

B) Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (valori superiori alle soglie della tabella 3 del D.M.), ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate, fino a rientrare nei parametri;

C) Comuni con moderata incidenza della spesa di personale (valori intermedi tra le due tabelle), per i quali il rapporto, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, non deve essere superato.

Orbene, i conteggi aggiornati con l'ultimo rendiconto di gestione approvato sono i seguenti:

COMUNE DI	BEDERO VALCUVIA							
POPOLAZIONE	667			al 31/12/2022				
FASCIA	A							
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	29,50%							
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	35,00%							

comuni per fasce demografiche	valore soglia	percentuali massime	2020	2021	2022	2023	2024
meno di 1.000 abitanti	29,50%	meno di 1.000 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	da 1.000 a 1.999 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%	da 2.000 a 2.999 abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%	da 3.000 a 4.999 abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%	da 5.000 a 9.999 abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	da 10.000 a 59.999 abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%	da 60.000 a 249.999 abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%	da 250.000 a 1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
con e oltre 1.500.000 abitanti	25,30%	con e oltre 1.500.000 abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

accertamenti entrate correnti triennio di riferimento			media		
anno 2020	anno 2021	anno 2022		valore soglia	29,50%
556.333,70 €	509.012,92 €	562.156,96 €	542.501,19 €	limite teorico spesa di personale lorda senza IRAP	149.678,34 €
fondo crediti dubbia esigibilità anno di riferimento			35.117,00 €	anno 2022	
valore entrate correnti da riportare			507.384,19 €		
spesa personale rendiconto anno 2022			135.135,89 €		
rapporto spesa personale su entrate correnti			26,63%		
percentuale incremento applicabile			35,00%		
incremento ammissibile			14.542,45		

comprensiva di macroaggregato 101
macroaggregato 102 (irap) spesa personale
convenzione e NON comprensiva degli
arretrati contrattuali

	2022	2023	2024
Comune fascia A	33,00%	34,00%	35,00%
spesa del personale anno 2018	129.570,61	129.570,61	129.570,61
	42.758,30	44.054,01	45.349,71
INCREMENTO SPESA	172.328,91	173.624,62	174.920,32

La spesa del personale anni 2023/2025 come a fianco calcolata risulta superiore al valore della soglia di cui all'articolo 4 comma 2 del DM 17/03/2020 e che pertanto il valore di soglia della spesa del personale per gli anni 2023/2025 è pari ad Euro 149.678,34

Ne deriva che il Comune di Bedero Valcuvia si colloca tra i Comuni con bassa incidenza della spesa di personale, risultando una percentuale del 26,63%, rispetto alla percentuale prevista per la fascia demografica di appartenenza del 29,50%. Per i Comuni che si collocano in tale fascia la spesa del personale può essere incrementata, ma senza superare il tetto di spesa previsto per la relativa soglia demografica che, per il Comune di Bedero Valcuvia, è del 29,50%. Per ora, quindi, sussistono gli spazi assunzionali per procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, con la conseguenza che appare opportuno rinviare ogni

decisione su tale tipo di assunzioni all'aggiornamento del rapporto, una volta approvato il rendiconto di gestione del 2023.

Si segnala, ad ogni modo, che i valori relativi alla spesa del personale come risultante dal rendiconto possono essere rettificati in quanto:

- l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, prevede che «a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente». E così Corte dei Conti, sez. Lombardia parere n. 65 del 22 aprile 2021 ha previsto che «la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58». Si veda anche Corte dei Conti Liguria 91/2020 ed Emilia Romagna 50/2021, riguardanti, rispettivamente, le assunzioni effettuate dal Comune di Genova per far fronte all'emergenza del crollo del Ponte Morandi e le assunzioni finanziate da altro ente pubblico;
- la deliberazione della Corte dei Conti Lombardia n. 73/2021 ha ritenuto che le spese sostenute per gli incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 non costituiscano spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale;
- il decreto ministeriale del 21 ottobre 2020. quanto alla spesa per il Segretario comunale in convenzione, precisa che «ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa», attualmente non è prevista alcuna Convenzione per il Segretario Comunale;
- il comma 801 della legge n. 178 del 2020 (come modificato dal comma 735 della Legge 30 dicembre 2021 n. 234) prevede che le assunzioni necessarie per raggiungere il rapporto un assistente sociale ogni 6.500 abitanti sono effettuate in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale; a tal proposito si segnala che per il Comune di Bedero Valcuvia è in essere la Convenzione per la gestione del Servizio di Assistenza Sociale con n. 1 unità di personale presente il venerdì mattina per n. 2 ore;
- Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono assumere con contratto a tempo determinato personale con

qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Per il Comune di Bedero Valcuvia non è stata prevista alcuna assunzione rientrante in tale categoria.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

I commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell'art. 1 della legge 296/2006 prevedono la necessità che la spesa del personale di ciascuno degli anni del triennio sia contenuta entro il limite del valore medio del triennio 2011-2013; a tal fine costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

Si evidenzia, altresì, che nel concetto di spesa del personale:

- rientrano tutte le spese sostenute per il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, nonché per i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, nonché gli oneri riflessi e l'IRAP (art. 14 comma 7 del DL n. 78/2010), nonché ancora le spese per lavoratori socialmente utili (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 163/2008) e quelle per l'indennità sostitutiva per ferie non godute attribuita al personale cessato dal servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 94/2007);
- rientrano, pertanto, tra le spese del personale del Comune di Bedero Valcuvia anche quelle sostenute per il personale del Corpo di polizia locale del Comune di Induno Olona;
- non rientrano le spese per arretrati connessi ai rinnovi contrattuali, le spese per il personale disabile nel limite delle assunzioni obbligatorie (Corte dei Conti per il Veneto, Deliberazione n. 94/2007), le spese per il personale comandato per il quale si riceve un rimborso dall'Ente ove si svolge il servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 6/2009); anche le spese per gli incentivi per il recupero dell'evasione tributaria, per gli incentivi tecnici e per i diritti di segreteria e di rogito devono essere esclusi, in quanto la Corte dei Conti, Sezione delle autonomie, con deliberazione n. 16/2009 ne ha escluso la ricomprensione nelle spese di personale;

- la spesa ex comma 557 per gli anni 2023-2024-2025, è stata ipotizzata tenendo conto del personale in servizio e di quello per il quale il presente programma del fabbisogno prevede le assunzioni nel triennio; il parametro di riferimento è rappresentato dalla media della spesa del triennio 2011 – 2013, che è pari ad Euro 158.314,28.

	Media 2011/2013	
	2008 per enti non soggetti al patto	rendiconto 2023
Spese macroaggregato 101	€ 136.084,28	€ 113.463,22
Spese macroaggregato 103	€ 13.552,00	
Irap macroaggregato 102	€ 6.986,00	€ 7.787,63
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		
Altre spese: Convenzioni	€ 1.692,00	
Altre spese: Convenzione Assistente Sociale		€ 3.203,48
Altre spese: Convenzione tributi		€ 7.600,78
Totale spese di personale (A)	€ 158.314,28	€ 132.055,11
(-) rimborsi per personale in Convenzione (UTC)		€ 20.572,81
(-) Componenti escluse (B) str. Elettorale - arretrati		€ 1.073,42
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt. 4-5 DM 17.3.2020 (C)		
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C	€ 158.314,28	€ 110.408,88

(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)

Nelle somme previste nell'anno 2024 sono stati ricompresi anche gli oneri per eventuali assunzioni a tempo determinato. Cumulando tutti tali dati si ha un risultato di € 116.454,72 della macro 101, per la macro 102 € 8.224,00, mentre della macro 109 € 8.000,00 (personale in Convenzione), il rimborso per il personale in Convenzione è di € 21.900,00, ragione per la quale il limite viene rispettato e, comunque, sarà puntualmente monitorato in corso di gestione.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

L'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 prevede che i Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009 (la percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, ipotesi non ricorrente per il Comune di Bedero Valcuvia).

Il limite di spesa per il nostro ente è pari alla spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 80.448,00. Sono da ritenersi escluse dal limite tutte le spese di personale che trovano copertura in etero finanziamenti. Non confluiscono nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000. Inoltre da tale limite sono escluse anche le assunzioni a tempo determinato utilizzate per attività correlate agli investimenti finanziati con fondi PNRR, in base a quanto previsto dall'art. 31 bis del decreto legge 6 novembre 2021 n. 152, convertito con modificazioni dall'art. 1 comma 1 L. 29 dicembre 2021 n. 233.

La norma prevede:

Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonché dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, nel limite della spesa aggiuntiva individuata in applicazione del presente comma.

Nel caso del Comune di Bedero nel corso del 2024 potranno essere attivate assunzioni a tempo determinato per eventuali esigenze straordinarie e temporanee, quali ad es. quelle sostitutive, nel rispetto del limite di spesa del 2009.

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, con esito negativo: non vi sono eccedenze.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Si evidenziando i vincoli non finanziari che è necessario rispettare per procedere ad assunzioni:

- ✓ ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente deve rispettare i termini per l'approvazione di bilanci di previsione,

- rendiconti, bilancio consolidato ed inviare i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- ✓ l'ente deve ottemperare all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
 - ✓ l'ente non deve essere destinatario di domande di ricollocazione del personale iscritto negli elenchi di disponibilità pubblicati sul sito web della Funzione pubblica (art 2, comma 13, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135)
 - ✓ l'ente non deve trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, e pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si dà, inoltre, atto che:

- l'avvio di procedure sia per nuove assunzioni a tempo indeterminato che a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sarà subordinata alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco (art 34, comma 6 del d. Lgs. 165/2001);
- in caso di assunzione di personale a tempo pieno sarà data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta (articolo 3, comma 101 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, secondo periodo).

Stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: ///

ANNO 2025: ///

ANNO 2026: ///

Si precisa che nel corso del 2022 ha presentato le dimissioni la dipendente a tempo part-time 30 ore su 36 inquadrata nell'area degli istruttori amministrativi ed è stata sostituita con personale a tempo pieno e determinato.

Assunzioni a tempo indeterminato

Nel 2019 è stata autorizzata una mobilità di personale a tempo part-time 30 ore su 36 dell'istruttore contabile. Attualmente è stata sottoscritta una Convenzione per la gestione del solo ufficio tributario; pertanto, si ha la disponibilità di circa 23 ore per coprire tale posizione vacante in pianta organica.

Certificazioni del Revisore dei conti

Il revisore dei conti ha espresso parere favorevole alla presente programmazione triennale del personale per gli anni 2024-2026 ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L.n. 448/2001 con verbale del 10/11/2023.

Essendo per ora previste solo assunzioni a tempo determinato Il Revisore dei conti con verbale 10/11/2023 ha asseverato il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.

Non essendo state considerate le possibilità di pensione anticipata previste dalla normativa (ad es. quota 103, opzione donna ...). Si ritiene che possa essere n. 1 considerata autorizzata assunzione con finalità sostitutiva, relativa al personale da assegnare all'ufficio finanziario per n. 23 ore.

Assunzioni mediante mobilità volontaria:

Al momento non sono previste assunzioni tramite l'istituto della mobilità volontaria, salvo l'ipotesi sopra esposta di non ricorrere a procedure selettive per eventuali assunzioni con finalità sostitutiva.

Progressioni verticali di carriera:

L'attuale disciplina normativa prevede che "fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti". (art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001).

Nel nostro ente in assenza di assunzioni dall'esterno la presente possibilità non può essere attivata. Si tratta di una disciplina "a regime", da non confondere con quella transitoria, prevista dall'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del 16 novembre 2022.

Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

L'art. 9, comma 28 del d.l. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, prevede che anche i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009. Tale limite è elevato al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 se il Comune, come è il caso del Comune di Bedero Valcuvia, è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni.

Relativamente al rispetto di tale limite si veda quanto precedentemente indicato.

Quanto alle assunzioni a tempo determinato, sulla base delle previsioni attuali, per il triennio 2024-2026 è prevista la proroga fino ad aprile 2025 del personale inserito nell'area Affari Generali Finanziari Tributari – Servizi demografici.

Si ritiene che possano essere considerate autorizzate tutte le assunzioni a tempo determinato con finalità sostitutiva e produttiva, se adeguatamente motivate nel rispetto del limite di spesa.