



COMUNE DI SAMOLACO

(Provincia di Sondrio)

ALLEGATO A) PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE

TRIENNIO 2025 - 2027

CAPACITA' ASSUNZIONALE

PREMESSA – NORMATIVA DI RIFERIMENTO.

In data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, n. 108 Serie Generale, il D.M. 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono state individuate le nuove modalità di definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento ai fini della programmazione del fabbisogno di risorse umane da parte dei comuni, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

L'anno 2025 dovrebbe essere l'anno in cui vanno a regime le nuove disposizioni sulle assunzioni, venendo meno l'obbligo di incremento calmierato della tabella 2 di cui all'art. 5 del DM 17/03/2020.

Ricordiamo infatti che fino al 31/12/2024, i comuni virtuosi potevano incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato in tale tabella 2 del DM.

Nel periodo 2020/2024, i comuni potevano poi, in alternativa a quanto sopra, utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti il 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2.

Venendo meno le suddette previsioni, nel 2025 potrà succedere che:

- I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia previsto per la propria fascia demografica potranno incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessivamente rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del DM ciascuna fascia demografica.

- I comuni in cui il rapporto di spesa del personale e le entrate correnti, negli anni passati risultava superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3 e che dovevano adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto al fine di conseguire nell'anno 2025 il predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore l 100%, sono arrivati alla fine del percorso di riduzione graduale e, nel 2025, dovranno dimostrare di essersi allineati. Nell'eventualità che la soglia obbiettivo non sia raggiunta nel 2025, il decreto attuativo prevede un turn over ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia come già previsto dall'art. 33 c. 2 del decreto legge n. 34/2019.
- I comuni in cui il rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti, risultava compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla tabella 1 e dalla tabella 3 non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Gli enti locali possono modulare e rimodulare la dotazione organica nel rispetto dei limiti del contenimento della spesa del personale. Risulta pertanto inevitabile che non si ragioni più come una dotazione organica teorica, ma che i posti vacanti che risultano sono solo quelli per i quali gli enti intendono procedere con assunzioni nel rispetto della propria sostenibilità finanziaria, misurata dal rapporto di cui all'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27/12/2019 n. 160 che stabilisce "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 di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di Revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto de FCDE stanziato in bilancio di previsione.

I comuni che registrano un rapporto soglia superiore NON possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

E' per questo che bisogna, a tutti i costi, trovare un modo di raccordare il costo della dotazione organica a regime con le voci che costituiscono la spesa di personale che, come è definita da "voci incluse" e "voci escluse" ai fini della verifica della media del triennio 2011/2013.

Per una migliore comprensione delle voci da considerare per il calcolo della capacità assunzionale dell'ente, si riporta quanto indicato nell'articolo 2 del citato decreto in merito alle seguenti definizioni:

- spesa del personale:** "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'[art. 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, (nel caso specifico esercizio finanziario 2023);

- b. **entrate correnti**: "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata", (nel caso specifico annualità 2021/2022/2023);

Dalla Tabella 1, di cui all'art. 4, comma 1 del decreto, riportante le percentuali del valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti, che consente l'incremento delle spese di personale dei comuni in base alla fascia demografica di appartenenza, si rileva che questo Ente rientra nella fascia demografica "c)" relativa ai comuni da 2.000 a 2.999 abitanti, il cui valore soglia è fissato nella misura del **27,6%**.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020					
Abitanti	2908	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa - I FASCIA	
Anno Corrente	2025	27,60%	31,60%	%	€
Entrate correnti		FCDE		84,80%	261.453,69 €
Ultimo Rend 2023	2.313.346,65 €	Media - FCDE	2.064.422,39 €	Spesa massima 2025	
Penultimo rend 2022	2.099.502,95 €	Rapporto Spesa/Entrate		569.780,58 €	
Terzultimo rend 2021	1.780.417,58 €	14,94%			
Spesa del personale		Collocazione ente			
Ultimo rend 2023	308.326,89 €	Prima fascia			
Incremento spesa					
261.453,69 €					
Spesa del Personale					
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;					
Entrate Correnti					
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.					

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%
Comuni che si collocano nella seconda fascia		
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.		
Comuni che si collocano nella terza fascia		
A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.		

L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ha inoltre integrato quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, relativo al limite del trattamento economico accessorio, come di seguito specificato: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018". Inoltre il D.M. 17 marzo 2020 ha aggiunto la seguente disposizione "è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018". Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza dell'articolo 33.

È opportuno infine ricordare che la normativa sopra citata va applicata nel rispetto di quanto contenuto nell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 secondo cui "ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

**CALCOLO SPESA DOTAZIONE ORGANICA SPESE PER IL PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO
INDETERMINATO, A TEMPO DETERMINATO, COMPRESA QUELLA IN COMANDO O ALTRO
ISTITUTO ANALOGO**

COSTO DEI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

CAT	POS. EC.	N. POSTI	Costo annuo
B	B1	1	32.703,11
B	B3	1	33.851,69
C	C3	1	38.619,66
C	C4	1	38.533,42
C	C5	1	42.603,41
D	D1 - TEMPO DETERMINATO	1 (12/36)	17.029,53
D	D3	1	52.925,67
D	D4	1	54.270,55
C	C1	1(18/36)	17.781,94
	Totale		328.318,98
	conv. Segreteria 22,20%		31.000,00
	altre spese: MENSA		5000,00
	TOTALE COSTO		364.318,98
	DA TOGLIERE		
	AUM. CONTRATTUALI 2019/2022		8.608,63
	Aumento per future contrattazioni		8.007,78
	TOTALE COSTO FINALE		347.702,57
	LIMITE TRIENNIO 2011/2013		349.368,68
	RISPARMIO *		- 1.666,11

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità, come accertato da ultimo consuntivo approvato, risulta essere pari al **14,94%**, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1, qualificandosi **ente virtuoso**, vale a dire "**ente a bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti**".

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "*i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*".

BADGET ASSUNZIONALE 2025/2027

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Richiamate le seguenti deliberazioni:

- ✓ del. Consiglio Comunale n. 10 del 28/04/2022 approvazione conto consuntivo 2021
- ✓ del. Consiglio Comunale n. 5 del 2/05/2023 approvazione conto consuntivo 2022
- ✓ de. Consiglio Comunale n. 4 del 25/03/2024 approvazione conto consuntivo 2023

Rilevato che dalle citate deliberazioni, in merito ai parametri da considerare per quanto di interesse nel presente provvedimento, emerge la possibilità di programmare quanto segue:

LE PREVISIONI DEL PIANO

LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2025

- assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato, profilo Istruttore Direttivo Amministrativo, Area EQ del CCNL 16.11.2022 con incarico di Responsabile di unità organizzativa, da esperirsi previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria, utilizzo di graduatorie di altri enti, selezione pubblica. L'attivazione è subordinata all'esito del procedimento di mobilità volontaria indetto da altro Ente in corso di espletamento con conseguente cessione del contratto di lavoro in essere;

- assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato, profilo Operaio qualificato in sostituzione di posto vacante a seguito di cessazione per pensionamento;

Eventuali ulteriori assunzioni che potranno essere programmate a seguito di eventuali cessazioni attualmente non preventivabili o scelte organizzative e/o della ridefinizione della capacità assunzionale dell'ente in seguito all'approvazione del rendiconto della gestione.

ANNI 2026 - 2027

Assunzioni a seguito di eventuali cessazioni attualmente non preventivabili e/o della ridefinizione della capacità assunzionale dell'ente in seguito all'approvazione del rendiconto della gestione.

Eventuale prosecuzione delle procedure assunzionali indette, come sopra indicato.

LE ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO

ANNO 2025

- assunzione di una unità di personale a tempo determinato part time n. 12 ore settimanali, profilo Istruttore Tecnico Area EQ del CCNL 16.11.2022 (ex categoria D) con incarico di Responsabile Area Tecnica, nei limiti dei vincoli di spesa previsti per le assunzioni a tempo determinato, mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti, utilizzo extra orario di lavoro ex art 1 comma 557 legge n. 301/2014, convenzione fra enti o selezione pubblica.

Commentato [S1]:

- **utilizzo congiunto di personale con qualifica di istruttore Direttivo amministrativo, ex art 1 comma 557 legge n. 301/2014, per massimo n. 12 ore settimanali, nelle more della copertura del posto di istruttore Direttivo Amministrativo, Area EQ come sopra programmato, e per il necessario periodo di affiancamento post assunzione, nei limiti dei vincoli di spesa previsti per le assunzioni a tempo determinato.**

ANNI 2026 - 2027

- Assunzioni a seguito di eventuali cessazioni attualmente non preventivabili, nei limiti dei vincoli di spesa previsti per le assunzioni a tempo determinato.
- Eventuale prosecuzione delle procedure assunzionali indette, come sopra indicato.

DOTAZIONE ORGANICA

L'attuale dotazione organica, determinata con deliberazione Di Giunta Municipale n. 25 del 28/04/2022 e confermata/aggiornata dall'approvazione del PIAO con delibera di Giunta Municipale n. 21 del 14/03/2024 è di seguito rappresentata:

AREEE	CATEGORIE						Totale Posti
	A	B	B3	C	D	D3	
Area demografica - statistica – elettorale				1			1
Area finanziaria - gestione risorse umane					1		1
Area vigilanza				1			1
Area tecnica, edilizia privata, opere pubbliche, manutenzione del territorio		1		2 *	1**		3
Area tributi - segreteria/protocollo - socio - culturali – sport			1		1		2
TOTALE GENERALE		1	1	4	3		9

* N. 1 posto part-time(18/36)

** a tempo parziale verticale 12/36 VACANTE

ECCELENZE DI PERSONALE

I dipendenti del Comune di Samolaco risultano n. 8 (otto), ai quali si potrà aggiungere l'impiego temporaneo di personale ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004.

In questo ente non sussistono situazioni di soprannumero (dipendenti in servizio in eccedenza rispetto ai posti previsti in dotazione organica) come risulta dalle dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili di posizione organizzativa, regolarmente depositate agli atti di questo Ente.

Il Comune di Samolaco, con una popolazione di n. 2.908 abitanti al 31/12/2024 - inserito nella fascia da 2.000 a 2.999 abitanti, risulta rispettare anche il rapporto medio dipendenti - popolazione (1/151), per il triennio 2020/2022, valido peraltro solo per gli enti in condizioni di dissesto, ai sensi dell'art. 244 e segg. Tuel e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243 bis, comma 8, lettera g) del TUEL. Decreto del Ministero dell'Interno in data 18/11/2020 (G.U. n. 97 del 30/11/2020). Si precisa che in relazione a tale parametro, la consistenza della dotazione organica risulta fortemente sottodimensionata.

PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2025/2027

Richiamata la normativa vigente in materia di programmazione del fabbisogno di personale ed in particolare l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 che prevede in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale, l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6/ter del medesimo decreto legislativo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, ferma restando la possibilità di copertura dei posti vacanti nei limiti della legislazione vigente.

Confermato che per gli anni 2025, 2026 e 2027, considerate le risorse finanziarie disponibili, non sono disposte ulteriori assunzioni di personale a tempo indeterminato, fatte salve le sostituzioni a seguito di cessione e/o cessazione, con il presente documento si approva la "dotazione Organica" così come di seguito rappresentata:

AREA DEMOGRAFICA – STATISTICA – ELETTORALE	CATEGORIA	POSTI	COPERTI	VACANTI
Istruttore Amministrativo	C	1	1	0
AREA VIGILANZA				
Istruttore tecnico	C	1	1	0
AREA FINANZIARIA – GESTIONE RISORSE UMANE				
Istruttore Direttivo	D	1	1	0
AREA TRIBUTI – SEGRETERIA/PROTOCOLLO – SOCIO - CULTURALI - SPORT				
Istruttore Direttivo	D	1	1	0
Collaboratore Amministrativo	B3	1	1	0
AREA TECNICA, EDILIZIA PRIVATA, OPERE PUBBLICHE, MANUTENZIONE DEL TERRITORIO				
Istruttore Direttivo	D	1		1 (tempo determinato e parziale 12/36)

Istruttore Tecnico	C	2 di cui uno part-time(18 ore)	2 di cui uno part-time(18 ore)	0
Operaio	B	1	1	0
TOTALE		9	8 (di cui 1 a PART-TIME)	1

Personale a tempo determinato e ricorso a forme di lavoro flessibile

In linea generale le assunzioni a tempo determinato, possono essere effettuate esclusivamente al verificarsi di situazioni aventi carattere di eccezionalità o di specificità riferentesi a servizi essenziali non interrompibili o non gestibili senza il rispetto di predefiniti standard qualitativi e funzionali e nei limiti previsti dall'art. 9 - comma 28 - del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010, come modificato da ultimo dalla legge 11/08/2014 n. 114, in forza del quale gli Enti Locali sono chiamati ad adeguarsi ai principi generali contenuti nella disposizione che limita la possibilità di ricorrere alle diverse forme di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

In via preliminare si fa presente che il ricorso a forme di lavoro flessibile (tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa), è soggetto al limite di spesa di cui all'art. 9 , comma 28, del D.L. n. 78/2010, che prevede un tetto annuo pari alla spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 2009, ovvero alla spesa media del triennio 2007/2009 qualora l'Ente non abbia sostenuto dette spese per l'anno 2009.

Considerato che:

- la spesa sostenuta nell'anno 2009 e triennio 2007 - 2009 per il personale a tempo determinato ammontava ad euro 0,00;
- con delibera di G.M. n. 28 del 09/06/2017, esecutiva, è stato stabilito di individuare ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e s.m.i., quale nuovo parametro di riferimento, un costo annuo di **euro 62.519,44** quantificato genericamente.
- nell'anno 2018 è stata sostenuta una spesa per sostituzione addetta anagrafe per un costo di euro 16.804,66 e per assunzione di Istruttore direttivo ufficio tecnico a tempo determinato ed a orario parziale (12/36 ore) per un costo di euro 3.223,47.
- per l'anno 2024 è stato confermato l'Istruttore direttivo a tempo determinato ed a orario parziale (12/36 ore);
- per l'anno 2025 è stato confermato l'Istruttore direttivo a tempo determinato ed a orario parziale (12/36 ore);

Nel triennio 2025/2027 sarà mantenuta la possibilità di assumere a tempo determinato il Responsabile Servizio Tecnico tramite mediante le procedure sopra indicate, e se possibile verrà trasformato in un servizio associato con altro Comune per l'utilizzo di dipendente (12/36 ore);

Nel corso dell'anno 2025 è autorizzata l'assunzione di un Istruttore Direttivo Amministrativo Area EQ mediante accordo con altro Comune per utilizzo a tempo parziale ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004 come sopra programmato.

Previsione assunzioni a tempo determinato nel triennio:

anno 2025	anno 2026	anno 2027
Resp. Servizio tecnico art. 1 c. 557 L. n. 311/2004, modificabile in servizio associato 12/36 ore	Resp. Servizio tecnico art. 1 c. 557 L. n. 311/2004, modificabile in servizio associato 12/36 ore	Resp. Servizio tecnico art. 1 c. 557 L. n. 311/2004, modificabile in servizio associato 12/36 ore
Istruttore Direttivo Amministrativo ex art. 1 c. 557 L. n. 311/2004, max 12/36 ore		

CALCOLO SPESA DOTAZIONE ORGANICA SPESE PER IL PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO, A TEMPO DETERMINATO, COMPRESA QUELLA IN COMANDO O ALTRO ISTITUTO ANALOGO

COSTO DEI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

CAT	POS. EC.	N. POSTI	Costo annuo
B	B1	1	32.703,11
B	B3	1	33.851,69
C	C3	1	38.619,66
C	C4	1	38.533,42
C	C5	1	42.603,41
D	D1 - TEMPO DETERMINATO	1 (12/36)	17.029,53
D	D3	1	52.925,67
D	D4	1	54.270,55
C	C1	1(18/36)	17.781,94
	Totale		328.318,98
	conv. Segreteria 22,20%		31.000,00
	altre spese: MENSA		5000,00
	TOTALE COSTO		364.318,98
	DA TOGLIERE		
	AUM. CONTRATTUALI 2019/2022		8.608,63
	Aumento per future contrattazioni		8.007,78
	TOTALE COSTO FINALE		347.702,57
	LIMITE TRIENNIO 2011/2013		349.368,68
	RISPARMIO *		- 1.666,11

* limite non vincolante in caso di eventuale incremento di spesa

La spesa include il costo della convenzione Segretario di Fascia A) quota di compartecipazione del 22,20%: approvata convenzione fra i Comuni di Chiavenna, Samolaco, Berbenno di Valtellina con delibera Consiglio Comunale n. 21 del 31/05/2022.

NORMATIVA SOPRAVVENUTA

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, e le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

Nel Piao semplificato dovrà essere contenuta la SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, con il seguente contenuto: programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

CONVENZIONI

Con delibera del Consiglio Comunale n. 21 del 31/05/2022 è stata approvata la convenzione di segreteria tra i comuni di Chiavenna, Samolaco, Berbenno di Valtellina con durata prevista in cinque anni con decorrenza dalla data di presa in servizio del titolare della convenzione; la predetta convenzione ha stabilito la quota a carico del Comune di Samolaco nella misura del 22,20 % della spesa sostenuta per la retribuzione del Segretario Comunale; Tale importo è incluso nel "calcolo della spesa della Pianta Organica anni 2025/2027 per il personale in servizio a tempo indeterminato, compresa quella in comando od altro istituto analogo" di cui alla tabella precedente.

Previsione nuove convenzioni triennio 2025/2027:

anno 2025	anno 2026	anno 2027
Stipula di una convenzione per Istruttore direttivo	Idem	idem
Tecnico		

CONCLUSIONE

Relativamente agli anni 2026 e 2027 saranno effettuate ulteriori analisi della struttura al fine di applicare le procedure di ottimizzazione/valorizzazione delle risorse umane che consentiranno di attivare meccanismi virtuosi di riqualificazione ed incentivazione del personale.