



COMUNE DI SAMOLACO

(Provincia di Sondrio)

ALLEGATO A) PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE

TRIENNIO 2023 - 2025

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.

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:

- a. **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 2020);
- 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 2018/2019/2020);

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%**.

Ai sensi dei commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 si desume quanto segue:

- comma 1 " 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 di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel **2018**, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla 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 soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- comma 2 "Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione".

Si riporta di seguito lo stralcio della Tabella 2 relativo alla fascia "c" - comuni da 2.000 a 2.999 abitanti:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
d) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20%	25%	28%	29%	30%

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".

CAPACITA' ASSUNZIONALE

La capacità assunzionale del triennio considerato per i comuni al di sotto dei 3.000 abitanti, con un rapporto dipendenti /popolazione inferiore alle tabelle del Decreto del Ministero dell'Interno del 10.04.2017, si può quindi riassumere nella seguente tabella:

Anno	Capacità assunzionale
2021	100% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente
2022	100% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente
2023	100% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente

CALCOLO BADGET ASSUNZIONALE 2023 - 2025

Anno 2023:

Per l'anno 2023 non sono previste assunzioni a tempo indeterminato nei diversi servizi

Anno 2024:

Per l'anno 2024 non sono previste assunzioni nei diversi servizi comunali.

Anno 2025:

Per l'anno 2025 non si prevedono assunzioni nei diversi servizi comunali.

BADGET ASSUNZIONALE 2023/2025

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. 4 del 19/04/2019 approvazione conto consuntivo 2018
- ✓ del Consiglio Comunale n. 5 del 04/06/2020 approvazione conto consuntivo 2019
- ✓ del Consiglio Comunale n. 7 del 28/04/2021 approvazione conto consuntivo 2020
- ✓ del. Consiglio Comunale n. 10 del 28/04/2022 approvazione conto consuntivo 2021

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

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti nel triennio

2019/2021			
TITOLO	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021
I	1.128.376,31	1.139.137,51	1.168.611,84
II	218.782,59	444.103,20	274.458,69
III	527.842,66	383.865,55	380.886,35
TOTALE	1.875.001,56	1.967.106,26	1.823.956,88
FCDE BILANCIO DI PREV 2021			32.994,00
media accertamenti 2019/2021 al netto FCDE			1.855.694,23
spesa personale 2018 al netto di irap			372.402,17

rapporto tra	spesa per tutto il personale anno 2021 al netto di irap: € <u>295.705,39</u>	= 15,94
	Media entrate correnti 2019/2021 al netto FCDE 2021: € 1.855.694,23	

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 **15,94%**, 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".

Calcolo valore soglia:

Media entrate correnti 2019/2021 al netto FCDE 2021	€ 1.855,694,23
Limite percentuale incremento potenziale massimo di spesa personale fascia "C" tabella 1	29,00%
Calcolo soglia limite ente di fascia "C" : 1.871.946,40 x 27,60%. spesa massima non superabile - valore soglia	€ 538.151,32

Spesa personale rendiconto esercizio 2021	€ 295.705,39
limite di incremento della spesa assunzionale 2023: € 538.151,32 - € 295.705,39	€ 236.685,43

Rilevato che secondo l'art. 5 "percentuali massime di incremento del personale in servizio" comma 1 del citato decreto "In sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla 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 soglia di cui all'art. 4, comma 1";

Calcolo del limite effettivo della capacità assunzionale per l'anno 2023, nel rispetto di quanto stabilito dalle percentuali per fascia demografica di cui alla Tabella 1:

spesa di personale anno 2018	Percentuale incremento massimo annuo spesa personale anno 2023	Limite capacità assunzionale 2023
372.402,17	29,0%	107.996,63

Calcolo del limite di capacità assunzionale comuni di fascia "C" anni 2022 - 2023 -2024 - tabella 2:

spesa di personale anno 2018	anni/percentuali		
	2023	2024	2025
	29,00%	30,00%	0,00%
372.402,17	107.996,6	111.720,65	0

Le percentuali ed i relativi importi si intendono comprensivi di quelli relativi agli anni precedenti.

Preso atto inoltre del rispetto del limite della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 (EURO **349.368,68**) , con la precisazione che tale limite non opera, trattandosi di Ente virtuoso.

Quantificato a tale proposito anche le **facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020**, come previsto dal comma 2, dell'art. 5 del D.M. 17.03.2020 in **€ 0,00**, così riassunto nella seguente tabella:

<u>FACOLTÀ ASSUNZIONALI RESIDUE DEI CINQUE ANNI ANTECEDENTI AL 2020</u>	
Riporto resti assunzionali 2016	€ 0,00
Riporto resti assunzionali 2017	€ 0,00
Riporto resti assunzionali 2018 (derivante da cessazioni anno 2017)	€ 0,00

Riporto resti assunzionali 2019	€ 0,00
Riporto resti assunzionali 2020	€ 0,00
Totale disponibilità assunzionale 5 anni antecedenti al 2020	€ 0,00

**Percentuale incremento spesa contratti a tempo determinato pro PNRR
(Art. 31-bis D.L. 06/11/2021, n. 152)**

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 sotto riportata, allegata al DL 152/21. 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.

FASCIA DEMOGRAFICA PER POPOLAZIONE DA 2.000 A 2.999 ABITANTI: PERCENTUALE 2,40%.

Incremento massimo di spesa euro 44.536,66

E' stata fatta richiesta di una unità di personale categoria D1 tempo determinato e parziale (10 ore settimanali), contributo concesso: anno 2023 euro 12.540,00 – anno 2024 euro 12.540,00 anno 2025 euro 12.540,00. Sarà cura del Responsabile area tecnica dare attuazione alla possibile assunzione nei limiti del contributo.

Accertato che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti "virtuosi" che nel corso del triennio 2023/2025 potrebbero incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite delle percentuali indicate in Tabella 2, nel rispetto di quanto stabilito dalle percentuali per fascia demografica di cui alla Tabella 1, che corrisponde , per l'esercizio 2023, alla somma di € 104.272,61, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, previo reperimento delle risorse finanziarie necessarie.

DOTAZIONE ORGANICA

L'attuale dotazione organica, determinata con deliberazione Di Giunta Municipale n. 25 del 28/04/2022 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

ECCEDENZE 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. 2.874 abitanti al 31/12/2020 - 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 2023/2025

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 2023, 2024 e 2025, considerate le risorse finanziarie disponibili, non sono disposte assunzioni di personale a tempo indeterminato, 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-	2 di cui uno part-time(18	0

		time(18 ore)	ore)	
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 2022 è stato confermato l'Istruttore direttivo a tempo determinato ed a orario parziale (12/36 ore);
- per l'anno 2023 è stato confermato l'Istruttore direttivo a tempo determinato ed a orario parziale (12/36 ore);

Nel triennio 2023/2025 sarà mantenuta l'assunzione a tempo determinato del Responsabile Servizio Tecnico tramite convenzione con altro Comune per utilizzo a tempo parziale ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004 e se possibile verrà trasformato in un servizio associato con altro Comune per l'utilizzo di dipendente (12/36 ore);

Previsione assunzioni a tempo determinato nel triennio:

anno 2023	anno 2024	anno 2025
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
Assunzione incaricato svolgimento PNRR – Cat. D1 - 10 ore settimanali, Completamente finanziato da contributo – FUORI ORGANICO	Assunzione incaricato svolgimento PNRR – Cat. D1 – 10 ore settimanali, Completamente finanziato da contributo – FUORI ORGANICO	Assunzione incaricato svolgimento PNRR – Cat. D1 - 10 ore settimanali, Completamente finanziato da contributo FUORI ORGANICO

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	34.574,45
B	B3	1	32.835,84
C	C3	1	41.586,15
C	C4	1	38.587,07
C	C5	1	43.928,81
D	D1 - TEMPO DETERMINATO	1 (12/36)	18.174,06
D	D3	1	51.998,53
D	D4	1	53.388,22
C	C1	1(18/36)	10.420,61
D	D1 – PERSONALE PNRR	1 (10/36)	12.147,29
	conv. Segreteria 22,20%		31.000,00
	altre spese: MENSA		1.450,00
	TOTALE COSTO		370.091,12
	DA TOGLIERE		
	CONTR. PNRR		12.540,00
	AUM. CONTRATTUALI 2019/2022		8.608,63
	TOTALE COSTO FINALE		348.942,49
	LIMITE TRIENNIO 2011/2013		349.368,68
	RISPARMIO *		- 426,19

* 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.

TOTALE SPESA DOTAZIONE ORGANICA ANNI 2024 - 2025 EURO 348.942,49

DISPONIBILITA' ASSUNZIONALE ANNI 2023- 2025 (resto assunzionale): euro 0,00
--

EVENTUALE INCREMENTO ASSUNZIONALE ANNI 2023- 2025 (104.272,61-107.996,62-107.996,62)

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;

Con deliberazione Giunta comunale n. 59 del 13.10.2022, in assenza di puntuali indicazioni non essendo stata stipulata la preventiva intesa in sede di Conferenza unificata Stato- Città- Autonomie Locali, è stato approvato il Piao 2022 che contiene una ricognizione degli strumenti di programmazione già adottati dall'ente in coerenza con le tempistiche imposte dal ciclo di programmazione della gestione previsto dalla normativa vigente. Ad oggi permane l'incertezza data dalla parziale attuazione della normativa vigente.

Il presente documento è stato predisposto ai fini della corretta e completa predisposizione degli atti propedeutici all'approvazione del Bilancio 2023/2025 con particolare riferimento al Documento Unico di programmazione 2023/2025 e verrà successivamente inserito nella Sezione operativa del Dup 2023/2025 e nel Piao, il cui termine di approvazione, salvo ulteriori deroghe, è fissato al 31.01.2023;

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 2023/2025 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 2023/2025:

anno 2023	anno 2024	anno 2025
Stipula di una convenzione per Istruttore direttivo Tecnico	idem	idem

CONCLUSIONE

A conclusione di tutta la programmazione in materia di personale si ritiene, in base ai budget di spesa risultanti e alle risorse finanziarie disponibili, di non procedere ad **ulteriore** assunzione di personale a qualsiasi titolo (tempo indeterminato e determinato fatto salvo quanto segue e di programmare in modo economico ed insieme flessibile le seguenti strategie organizzative, che di seguito si riassumono:

- riqualificazione del personale in servizio, mediante attività di formazione sulle materie riguardanti processi/procedure di nuova attuazione o innovazioni tecnologiche previste dalla normativa vigente e di imminente applicazione, prendendo anche in considerazione eventuali processi di riorganizzazione od eventuale mobilità interna nei settori ritenuti a tal fine carenti;
- applicazione delle norme sulla flessibilità del rapporto di lavoro.
- di riservarsi di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato, per sopperire a fabbisogni temporanei, esclusivamente per motivate esigenze straordinarie od eccezionali che si dovessero manifestare nel corso del triennio.

Relativamente agli anni 2024 e 2025 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.

Il presente documento potrà essere oggetto di aggiornamento in fase di definitiva approvazione degli strumenti di programmazione dell'Ente.