



COMUNE DI ARDESIO

PROVINCIA DI BERGAMO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

delibera n. **71**

data 27.07.2022

ORIGINALE

inviata ai capigruppo

con elenco n. 18/ 4

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI FABBRISOGNO DI PERSONALE 2023/2025. VERIFICA DELLE ECCELENZE. DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno duemilaventidue il giorno ventisette del mese di luglio alle ore 20.00, nella sede comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

CACCIA YVAN	Presente
BONETTI SIMONE	Presente
ONGARO DEBORA	Assente
ZUCHELLI LUCA	Presente
GIUDICI SIMONA	Assente

Totale

N. presenti	3
N. assenti	2

Partecipa alla seduta il Segretario signora SAIA DOTT.SSA LEANDRA la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente signor CACCIA YVAN in qualità di Sindaco, dichiarata aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO quanto segue:

- che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 170 del D. Lgs. n. 267/2000 (d'ora innanzi per brevità TUEL), entro il 31 luglio 2021 la Giunta deve presentare al Consiglio il Documento Unico di Programmazione – DUP per le conseguenti deliberazioni;

- che il DUP ha carattere generale e costituisce la guida strategica ed operativa dell'Ente, quale presupposto indispensabile per l'approvazione del bilancio di previsione;

- che il principio contabile applicato della programmazione, allegato 4.1 al D. Lgs. 118/2011, annovera tra i contenuti minimi della sezione operativa del DUP anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale;

RITENUTO dunque dover procedere all'approvazione del Programma del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, da recepire nel DUP da presentare al Consiglio;

PRESO ATTO CHE:

- L'art. 2, del D.LGS. 165/2001, stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- L'art. 4, del D.LGS. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- L'art. 6, del D.LGS. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, del D.LGS. 165/2001. 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. 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;

- L'art. 89, del D. LGS. 267/2000 prevede che gli Enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- In materia di dotazione organica l'art. 6, c. 3, del D.LGS. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- L'art. 22, c. 1, del D.LGS. 75/2017 ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter, del D.LGS. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.LGS. 75/2017 sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, c. 6, del D.LGS. 165/2001 si applica a decorrere dal 30.3.2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- Con Decreto 8.5.2018 il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

- Le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- Le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente".

DATO QUINDI ATTO CHE, in ossequio all'art. 6, del D.LGS. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- Potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- Dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'art. 6, c. 2, ultimo periodo, del D. LGS. 165/2001, 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;

PREMESSO CHE con la deliberazione di G.C. n. 113 del 24.11.2021, è stato approvato il Piano triennale di fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024;

VISTO l'art. 33, del D. LGS. n. 165/2001, come sostituito dal c. 1, dell'art. 16, della L. 183/2011, il quale ha introdotto l'obbligo dall'1.1.2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

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, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33, del D. LGS. n. 165/2001, come emerso dalle attestazioni depositate agli atti;

RILEVATO dover procedere anche per il triennio 2023-2025 alle attività che così si dettagliano:

- A) Contenimento della spesa di personale;
- B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) Lavoro flessibile;
- D) Procedure di stabilizzazione;
- E) Progressioni verticali;

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art.- 1, cc. 557, 557-bis e 557- quater della L. 296/2006	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) Lettera abrogata dall'art. 16, del DL 113/2016; b) Razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) Contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del c. 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.
--------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

A2) Situazione dell'Ente

RILEVATO che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, c. 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3, del DL 90/2014 è pari ad **€ 656.098,11**;
DATO ATTO che nel triennio 2023-2025 allo stato attuale non si prevedono cessazioni.

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

Visto l'art. 33, c. 2, del cosiddetto "Decreto Crescita", DL 30.4.2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28.6.2019, n. 58, come modificato dal c. 853, art. 1, della L. 27.12.2019, n. 160 e dalla L. 28.2.2020, n. 8, di conversione del DL 30.12.2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. 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 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. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" [omissis] I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. [Omissis].

VISTO il Decreto Ministeriale 17.3.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, c. 2, del DL 34/2019, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

CONSIDERATO che le disposizioni del DM 17.3.2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, c. 2, del DL 34/2019, si applicano ai Comuni con decorrenza dal 20.4.2020;

VISTO l'art. 3, c. 5, del DL 24.6.2014 n. 90;

RILEVATA la non più applicabilità dell'art. 1, c. 424, della L. 190/2014 e dell'art. 5, del DL 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previsti dal DM 17.3.2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente si specifica quanto segue:

1. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI:
IL CALCOLO

L'art. 1, del DM 17.3.2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, c. 2, del DL 34/2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli Enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente quanto segue:

a) Per spesa di personale si intendono gli 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 le somministrazioni di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D. LGS. 267/2000, 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 approvato;

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;

VISTA la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, c. 2, del DL 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale/entrate correnti;

VISTO il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021;

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021
Dati da consuntivi approvati	2.614.526,54	2.995.815,57	2.745.423,64
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2021	46.177,00		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	2.739.078,25		

VERIFICATO CHE, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

MEDIA ENTRATE TRIENNIO – FCDE (€ 2.739.078,25 / Spesa di personale rendiconto 2021 (€ 604.001,93) = 22,05%

2. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17.3.2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, c. 2, del DL 34/2019, i Comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) Comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) Comuni da 3000 a 4.999 abitanti
- e) Comuni da ..omissis

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d), avendo 3.362 abitanti al 31.12.2021; Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, c. 2, del DL 34/ 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei Comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	Abitanti	Valori soglia Tab. 1 DM 17.3.2020	Valori calmierati Tab. 2 DM 17.3.2020			Valori soglia Tab. 3 DM 17.3.2020
			Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	
A	0-999	29,50%	33%	34%	35%	33,50%
B	1000-1999	28,60%	33%	34%	35%	32,60%
C	2000-2999	27,60%	28%	29%	30%	31,60%
D	3000-4999	27,20%	26%	27%	28%	31,20%
E...	OMISSIS					

Sulla base della normativa vigente i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2, del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;

FASCIA 2. Fascia intermedia

I Comuni il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i Comuni in cui il rapporto fra spesa di personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera d) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 19,95%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 - COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto è al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1. il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

B3. Il calcolo dell'incremento teorico ed effettivo

Incremento teorico disponibile.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

Media entrate netto FCDE (2.739.078,25*27,20%) - (meno) Spese di personale 2021 (€ 604.001,93) = € 141.027,35;

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2023-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018	Percentuali di incremento Tab. 2 DM 17.3.2020	Anno	Importo	Totale
570.497,80	26%	2022	148.329,43	718.827,23
570.497,80	27%	2023	154.034,41	724.532,21
570.497,80	28%	2024	159.739,38	730.237,18

Ritenuto pertanto che l'Ente ha la seguente capacità assunzionale:

Spesa	Tabella (2023)	Tabella (2024)	2025
Spesa personale 2018 (impegni macro aggregato 1.02 € 570.497,80 + convenzione segreteria € 0,00)	570.497,80	570.497,80	570.497,80
Incremento max annuale (tabella 2)	154.034,41	159.739,38	
Spesa personale con incrementi tabella 2	724.532,26	730.237,18	
Valore massimo (soglia) = media entrate 2019/2021 al netto del FCDE (2.739.078,25 * 27,20% tabella 1)	745.029,28	745.029,28(1)	In attesa di nuove misure
Incremento massimo: Totale tabella 1 = € 745.029,28 Totale tabella 2 = € 724.532,26 Poiché € 724.532,26 < 745.523,30, il valore massimo teorico di tabella 2, la somma da destinare a nuove assunzioni è pari a	154.034,41	159.739,38	
Limite di spesa macroaggregato 01	724.532,21	730.237,18	745.2029,28 (In attesa di nuove misure)

1. Il valore soglia è dinamico e viene rideterminato di anno in anno in base ai dati aggiornati con l'ultimo rendiconto approvato

B4. Resti assunzionali quinquennio 2016 - 2020 eventuale quota turn over rimasta inutilizzata

L'art. 5, c. 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 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. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

RICHIAMATE le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2016 - 2020, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, c. 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, c. 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 c. 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett. d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto
- legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

RICORDATO CHE:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, c. 5-sexies del DL 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del DL 4/2019 e, successivamente, così modificato dall'[art. 13, comma 5-ter, D.L. 27 gennaio 2022, n. 4](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 28 marzo 2022, n. 25](#), per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover. Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'[articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 giugno 2019, n. 58](#);

- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del DL 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

ATTESO CHE non risultano resti inutilizzati della capacità assunzionale del quinquennio precedente;

PRESO atto che la Ragioneria Generale dello Stato, in merito all'applicazione dell'art. 33, del DL 34/2019, con nota prot. MEF-RGS n. 12454 del 15.1.2021, ha chiarito che la facoltà di utilizzo dei resti assunzionali dei cinque anni precedenti debba intendersi alternativa all'applicazione della nuova disciplina che prevede percentuali di crescita annui e graduali e, pertanto, che non si possono sommare le due distinte tipologie di incremento di spesa del personale;

RILEVATO che, sulla base delle valutazioni fin qui espresse, l'Ente ritiene l'applicazione della disciplina dettata dal DL 34/2019 maggiormente confacente alle proprie esigenze organizzative in quanto offre maggiori spazi assunzionali pur nel rispetto dei valori soglia percentuali previsti dalla normativa.

C) Lavoro flessibile

ATTESO POI CHE, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, c. 4-bis, del DL 90/2014 dispone quanto segue:

"All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano 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";

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce quanto segue:

"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

RICHIAMATO QUINDI il vigente art. 9, comma 28, del DL 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del DL 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

VISTA la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";*

PRESO ATTO PERTANTO CHE le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

RICHIAMATO il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

DATO ATTO CHE tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

ACCERTATO che nell'anno 2009 non è stata sostenuta spesa per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni (fonte questionario SIQUEL per l'anno 2014);

FATTO PRESENTE che con deliberazione G.C. n. 99 del 07/10/2020 è stata quantificata in **€ 8.000,00 la spesa per lavoro flessibile**;

RITENUTO di ricorrere all'istituto del lavoro flessibile (tempo determinato) all'esclusivo soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, al fine di non pregiudicare la funzionalità stessa dei servizi istituzionali e di rilievo essenziale dell'Ente, confermando in € 8.000,00 annui la relativa spesa;
RITENUTO di stabilire che i Responsabili di Settore sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP;

D) Procedure di stabilizzazione

DATO ATTO CHE, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta che non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017.

E) Progressioni verticali

DATO ATTO CHE, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alla indizione di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

SPECIFICATO infine che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente;

DATO ATTO che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenze di cui all'art. 33, del D.LGS. 165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili di Area attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni: Si attesta che, dalla verifica della consistenza del personale presente nelle Aree cui è suddivisa la struttura organizzativa dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33, del D. LGS. n. 165/2001 e successive modificazioni;

VISTO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO l'allegato 3 - Organigramma, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la individuazione di posizioni organizzative;

VISTO altresì l'allegato 4 - Dotazione organica, facente parte integrante e sostanziale del presente atto;

DATO ATTO CHE:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, cc. 819 e seguenti della legge 145/2018, i Comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai cc. da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio negli anni 2019 e 2020;

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;

- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 114 del 24.11.2021, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024;

- l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001;

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- l'ente alla data odierna ottempera 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;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del D.L. 90/2014, per cui *"Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente"*;

VISTO il verbale del revisore del conto dott. Bruno Roccato, pervenuto al protocollo comunale n. 5306 in data 25/07/2022, con il quale ha espresso parere favorevole sulla proposta del Piano dei fabbisogni di personale 2023/2025;

VISTI i pareri allegati espressi ai sensi degli articoli n. 49 e 147-Bis del TUEL, nonché ai sensi del Regolamento per la disciplina dei controlli interni;

VISTI:

- il bilancio 2022-2022 regolarmente approvato;

- il Piano esecutivo di gestione (PEG) 2022/2024 - Piano della performance approvato con deliberazione di G.C. n.137del 29.12.2021;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del TUEL;

TUTTO ciò premesso

Con votazione unanime espressa in forma palese,

DELIBERA

1. DI PRENDERE ATTO che la capacità assunzionale dell'Ente, per il triennio 2023/2025, determinata sulla base di quanto disposto dall'art. 33, c. 2, del Decreto 17.3.2020 e della relativa circolare esplicativa è determinata secondo quanto segue:

A) Valore soglia per fascia demografica del rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti (tabella 1 art. 4 Decreto 17 marzo 2020): 27,20%;

B) Spesa di personale 2021/media entrate correnti 2019/2021 al netto del FCDE: 22,05%;

C) Capacità assunzionale effettiva in applicazione di quanto disposto dall'art. 5, del decreto 17 marzo 2020:

- anno 2023 € 154.034,41=
- anno 2024 € 159.739,38 =
- anno 2025 € 174.531,48

D) **Valore soglia calmierato dell'anno 2023 e 2024** ai sensi dell'art. 5, del decreto 17 marzo 2020 (tabella 1 art. 4 Decreto 17 marzo 2020) :

- anno 2023 € 724.532,21=
- anno 2024 € 730.237,18=

2. DI DARE ATTO che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006, al netto delle componenti escluse, è pari a € 656.098,11;

3. DI DARE ATTO che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, del D. Lgs. n. 165/2001, non emergono situazioni di personale in esubero;

4. DI APPROVARE l'allegata consistenza dei dipendenti in servizio, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, la quale comporta una spesa annua, al netto delle componenti escluse, pari ad Euro 643.389,23 (allegato 1);

5. DI APPROVARE la seguente programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati:

ANNO 2023

Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato.

ANNO 2024

Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato.

ANNO 2025

Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

6. DI PREVEDERE di ricorrere all'istituto del lavoro flessibile (tempo determinato) all'esclusivo soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, al fine di non pregiudicare la funzionalità stessa dei servizi istituzionali e di rilievo essenziale dell'Ente, confermando in € 8.000,00 annui la relativa spesa;

7. DI STABILIRE che i Responsabili di Settore sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP;

8. DI DARE ATTO che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa di personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "Pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006, in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima) come da allegati 1) e 2);

9. DI APPROVARE l'allegato organigramma (Allegato 3) che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentate le Aree, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario comunale;

10. DI APPROVARE la dotazione organica dell'Ente come da allegato 4);

11. DI DARE ATTO infine che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente;

12. DI DARE ATTO che il presente provvedimento costituisce allegato al DUPS 2023-2025 e che lo stesso potrà essere adeguato e/o modificato in base a sopraggiunte esigenze dell'Amministrazione nel rispetto dei limiti di legge;

13. DI PUBBLICARE il presente piano triennale in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013;

14. DI PROVVEDERE ad inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001;

15. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU;

16. DI DEMANDARE al Responsabile del Settore competente gli adempimenti conseguenti all'adozione del presente provvedimento;

17. Di dichiarare, con successiva e separata votazione espressa in forma palese, unanime e favorevole, la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del TUEL, al fine di non ritardare l'attività amministrativa.

Del. di G n. 71 del 27.07.2022 : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025. VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA.

Il sottoscritto, Visini dr. Livio, Responsabile del Settore Amministrativo, ai sensi dell'art. 49 e 147-bis del D.Lgs. 18.08.2000 n.267, esperita l'istruttoria di competenza ed effettuati i necessari controlli di regolarità amministrativa per l'adozione del presente provvedimento, attestando la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Ardesio, lì 22.07.2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO
Visini dr. Livio

La sottoscritta, Franchina rag. Maria Angela, Responsabile del Settore Finanziario, ai sensi dell'art. 49 e 147-bis del D.Lgs. 18.08.2000 n.267, esperita l'istruttoria di competenza, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione in oggetto indicata.

Ardesio, lì 22.07.2022

LA RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
Franchina rag. Maria Angela

La sottoscritta, Saia dott.ssa Leandra, Segretario generale, ai sensi dell'art. 49 e 147-bis del D.Lgs. 18.08.2000 n.267, esperita l'istruttoria di competenza ed effettuati i necessari controlli di regolarità amministrativa per l'adozione del presente provvedimento, attestando la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Ardesio, lì 22.07.2022

IL SEGRETARIO GENERALE
Saia dott.ssa Leandra

IL PRESIDENTE
CACCIA YVAN

IL SEGRETARIO GENERALE
SAIA DOTT.SSA LEANDRA

Si attesta che questa deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio in data odierna e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'articolo 124 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Addì, 19.08.2022

IL SEGRETARIO GENERALE
SAIA DOTT.SSA LEANDRA

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(articolo 125, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

Si attesta che contestualmente all'affissione all'albo, la presente deliberazione viene trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari e il relativo testo viene messo a disposizione dei consiglieri.

IL SEGRETARIO GENERALE
SAIA DOTT.SSA LEANDRA

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Addì,

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio senza riportare, entro dieci giorni dall'affissione, denunce di vizi di illegittimità o incompetenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'articolo 134, terzo comma, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Addì, . .

IL SEGRETARIO GENERALE
SAIA DOTT.SSA LEANDRA

COSTI PIANTA ORGANICA 2023

Allegato 1

DOTAZIONE ORGANICA AGGIORNATA COSTI AL CCNL 31 LUGLIO 2009

CAT.	TABELLARE	COMPARTO	VACANZA	ASS. PERS. DIFF. IIS	INDENN. SPECIFIC A	VIGILANZA	ANZIANITA'	SALARIO ANZIANITA'	TREDICESIMA	TOTALE COMPETENZE	CPDEL	INADEL	IRAP	INAIL	TOTALE
D3	24.338,14	622,80	198,84	178,80					2.059,65	27.398,23	6.520,78	771,13	2.328,85	138,36	37.157,35
D3	24.338,14	622,80	190,32					212,88	2.061,78	27.425,92	6.527,37	771,93	2.331,20	138,50	37.194,92
D3	24.338,14	622,80	212,52						2.045,89	27.219,35	6.478,20	765,98	2.313,64	577,32	37.354,50
C	19.454,15	549,60	158,40					275,76	1.657,36	22.095,27	5.258,67	620,52	1.878,10	111,58	29.964,14
C	19.454,15	549,60	158,40						1.634,38	21.796,53	5.187,57	611,91	1.852,70	110,07	29.558,79
C	19.454,15	549,60	153,60						1.633,98	21.791,33	5.186,34	611,76	1.852,26	110,05	29.551,74
C p.t.	14.590,61	412,20	112,05						1.225,22	16.340,08	3.888,94	458,72	1.388,91	346,57	22.423,23
C	19.454,15	549,60	149,40						1.633,63	21.786,78	5.185,25	611,63	1.851,88	110,02	29.545,56
C p.t.	14.590,61	412,20	112,05						1.225,22	16.340,08	3.888,94	458,72	1.388,91	82,52	22.159,17
C	19.454,15	549,60	158,40						1.634,38	21.796,53	5.187,57	611,91	1.852,70	110,07	29.558,79
C	19.454,15	549,60	164,28						1.634,87	21.802,90	5.189,09	612,10	1.853,25	462,44	29.919,77
C	19.454,15	549,60	149,40			1.110,84			1.633,63	22.897,62	5.449,63	643,62	1.946,30	346,90	31.284,07
B3	18.229,92	471,72	143,52						1.531,12	20.376,28	4.849,55	573,25	1.731,98	432,18	27.963,25
B3 64%	11.667,15	301,90	90,32		0,00				979,79	13.039,16	3.103,32	366,83	1.108,33	433,03	18.050,67
B1	17.244,71	471,72	136,68		64,56				1.448,45	19.366,12	4.609,14	544,16	1.646,12	643,15	26.808,68
B3	18.229,92	471,72	143,52		0,00				1.531,12	20.376,28	4.849,55	573,25	1.731,98	102,90	27.633,97
totale costo	TOTALE SPESE PER RETRIBUZIONI FISSE									341.848,45	81.359,93	9.607,43	29.057,12	4.255,67	466.128,60

		CPDEL	INADEL	IRAP	INAIL	TOTALE
FONDO DECENTRATO + RETR. P.O.	100.315,54	23.875,10		8.526,82	1.519,78	134.237,24
SPESE REGGENZA SEGRETERIA	15.687,12	3.733,53		1.333,41		20.754,06
STRAORDINARIO	1.733,00	412,45		147,31	26,25	2.319,01
BUONI PASTO	7.300,00					7.300,00
ASSEGNI FAMILIARI						0,00
SPESE PERSONALE CONVENZIONI	13.000,00					13.000,00
SPESE PERSONALE IN QUIESCENZA						1.000,00
COSTO LIMITE TEMPI DETERMINATI/LAVORO FLESSIBILE	8.000,00					8.000,00
TOTALE SPESE						652.738,92
INCREMENTO SPESA PERSONALE NON RILEVANTE AI SENSI DEL DPCM 17/03/2020 (PASSAGGIO A F.T OPERAIO B3) + ASSUNZIONE AGENTE POLIZIA LOCALE						-9.349,69
TOTALE SPESA RILEVANTE						643.389,23

Allegato 2 alla delibera di Giunta n. del

Spesa di personale - DM 17 marzo 2020

IMPEGNATO COMPETENZA	impegni 2019	impegni 2020	impegni 2021	stanziamenti 2022	stanziamenti 2023	stanziamenti 2024	stanziamenti presunti 2025
Macroaggregato 1.01	537.926,17	546.793,74	604.001,93	688.420,00	647.179,00	647.179,00	647.179,00
Variazione di esigibilità in corso per salario accessorio				- 41.500,00			
Accantonamento incrementi contrattuali				25.000,00	32.000,00	36.000,00	41.000,00
C. F. U1.03.02.12.001	-						
C. F. U1.03.02.12.002	-						
C. F. U1.03.02.12.003	-						
C. F. U1.03.02.12.999							
Spese per convenzioni - Solo quella del segretario *					-	-	-
Rimborsi per convenzioni * non vanno inserite	-				-	-	-
TOTALE	537.926,17	546.793,74	604.001,93	671.920,00	679.179,00	683.179,00	688.179,00

* Si veda deliberazione della Corte dei Conti n. 125 del 23.9.2020

soglia massima

724.532,21

Organigramma Comune di Ardesio

<u>1.SETTORE AMMINISTRATIVO</u>	<u>2. SETTORE FINANZIARIO</u>	<u>3. SETTORE TECNICO</u>	<u>4. SETTORE POLIZIA MUNICIPALE</u>
Responsabile: Istruttore Direttivo amministrativo cat. D (Visini dr. Livio)	Responsabile: Istruttore Direttivo contabile cat. D (Franchina rag. Maria Angela)	Responsabile: Istruttore Direttivo tecnico cat. D (Rossi Ing. Paola)	Responsabile: Segretario Comunale (Saia dr.ssa Leandra)
Ufficio Segreteria: Organi Istituzionali Istruzione pubblica e cultura Servizi sociali Organizzazione e gestione risorse umane Commercio Sportello Unico Attività Produttive (SUAP) Gestione alloggi edilizia residenziale pubblica Istruttore contabile C (Fornoni Silvia)	Programmazione e bilancio Servizi finanziari, altri servizi di natura finanziaria e parte economica del personale. Servizio patrimonio Economato Istruttore amministrativo C (Pecora Claudio)	Lavori pubblici, servizio patrimonio e manutenzioni, servizi produttivi, protezione civile e tutela patrimonio Edilizia Privata Servizio ambiente Urbanistica e gestione del territorio Cimiteri Istruttore tecnico C (Cagninelli geom. Maurizio) Istruttore amministrativo C p.t. (Scandella Francesca) Istruttore amministrativo C (Negroni Giulia) operaio specializzato B.3 (Zanoletti Giovanni) operaio specializzato B3 p.t. (Carlessi Alessandro) operaio necroforo B1 (Zucchelli Walter)	Servizi vari di vigilanza Messo comunale Agente P.L. cat. C (Pansera Tommaso)
Biblioteca Istruttore amministrativo C p.t. (Giudici Cesarina)	Servizio tributi Istruttore contabile C (Bigoni Annunciata)		
Servizi demografici e Protocollo Servizio Elettorale Istruttore amministrativo C (Favari Marina Fatma) Collaboratore professionale B3 (Mognetti Francesca)			



COMUNE DI ARDESIO

PROVINCIA DI BERGAMO

DOTAZIONE ORGANICA TEMPO INDETERMINATO ALLA DATA DEL 22.07.2022

CATEGORIA	POSTI TEMPO PIENO COPERTI	POSTI TEMPO PARZIALE COPERTI	POSTI TEMPO PIENO DA COPRIRE	POSTI TEMPO PARZIALE DA COPRIRE	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA
D – Istruttore direttivo	3				3
C - Istruttore amministrativo – contabile - tecnico	6	2			8
C - Agente di Polizia Locale	1				1
B3 – Collaboratore professionale - amministrativo	1				1
B3 - Operaio specializzato	1	1			2
B1- Esecutore tecnico manutentivo	1				1
	13	3	0	0	16



COMUNE DI ARDESIO

PROVINCIA DI BERGAMO

Ardesio, 22 luglio 2022
Prot. n.0005205/IV.1.1

ALLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: eccedenze di personale anno 2022 (art.33 D.Lgs. n. 165/2011)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165 "Eccedenze di personale e mobilità collettiva" che introduce l'obbligo di rilevazione annuale del personale in sovrannumero e di quello eccedente;

Verificate le attività svolte dal Settore Amministrativo, con riferimento ai procedimenti, al loro numero e alla loro complessità;

Visto il personale a tempo indeterminato in servizio e confrontato con quello previsto nella dotazione organica;

DICHIARA

che nel Settore Amministrativo non si hanno situazioni di sovrannumero né si rilevano eccedenze di personale, sia in relazione alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria.



IL RESP. DEL SETT. AMMINISTRATIVO

Visini dr. Livio



COMUNE DI ARDESIO

PROVINCIA DI BERGAMO

Ardesio, 22 luglio 2022
Prot. n.0005205/IV.1.1

ALLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: eccedenze di personale anno 2022 - (art.33 D.Lgs. n. 165/2011)

LA RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165 "Eccedenze di personale e mobilità collettiva" che introduce l'obbligo di rilevazione annuale del personale in sovrannumero e di quello eccedente;

Verificate le attività svolte dal Settore Finanziario, con riferimento ai procedimenti, al loro numero e alla loro complessità;

Visto il personale a tempo indeterminato in servizio e confrontato con quello previsto nella dotazione organica;

DICHIARA

- Che nel Settore Finanziario non si hanno situazioni di sovrannumero né si rilevano eccedenze di personale, sia in relazione alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria;
- Che il continuo aumento della mole di lavoro, sia per la parte del servizio finanziario che per la parte del servizio tributi, rende necessario un'implementazione del personale.

LA RESP. DEL SETT. FINANZIARIO
Franchina rag. Maria Angela





COMUNE DI ARDESIO

PROVINCIA DI BERGAMO

Ardesio, 22 luglio 2022
Prot. n.0005205/IV.1.1

ALLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: eccedenze di personale anno 2022 - (art.33 D.Lgs. n. 165/2011)

LA RESPONSABILE DEL SETTORE TECNICO

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165 "Eccedenze di personale e mobilità collettiva" che introduce l'obbligo di rilevazione annuale del personale in sovrannumero e di quello eccedente;

Verificate le attività svolte dal Settore Tecnico, con riferimento ai procedimenti, al loro numero e alla loro complessità;

Visto il personale a tempo indeterminato in servizio e confrontato con quello previsto nella dotazione organica;

DICHIARA

- che nel Settore Tecnico non si hanno situazioni di sovrannumero né si rilevano eccedenze di personale, sia in relazione alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria.
- Che il continuo aumento della mole di lavoro, legato ai contributi regionali/statali e PNRR e al continuo mutamento della normativa di settore, per la parte del Settore Tecnico, rende necessario un'implementazione del personale.

LA RESP. DEL SETT. TECNICO

Rossi Ing. Paola





COMUNE DI ARDESIO

PROVINCIA DI BERGAMO

Ardesio, 22 luglio 2022
Prot. n.0005205/IV.1.1

ALLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: eccedenze di personale anno 2022 - (art.33 D.Lgs. n. 165/2011)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE POLIZIA MUNICIPALE

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165 "Eccedenze di personale e mobilità collettiva" che introduce l'obbligo di rilevazione annuale del personale in sovrannumero e di quello eccedente;

Verificate le attività svolte dal Settore Polizia Municipale, con riferimento ai procedimenti, al loro numero e alla loro complessità;

Visto il personale a tempo indeterminato in servizio e confrontato con quello previsto nella dotazione organica;

DICHIARA

che nel Polizia Municipale non si hanno situazioni di sovrannumero né si rilevano eccedenze di personale, sia in relazione alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria.

IL RESP. DEL SETT. POLIZIA MUNICIPALE
Saia dott.ssa Leandra



COMUNE DI ARDESIO

Provincia di Bergamo

PARERE ESPRESSO DAL REVISORE UNICO DEL COMUNE DI ARDESIO SULL'APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2024-2025.

L'anno duemilaventidue, il giorno 24 del mese di luglio, il revisore unico dei conti del Comune di Ardesio, Dott. Roccato Bruno ha esaminato la bozza di delibera di giunta avente per oggetto:
"Piano triennale di fabbisogno di personale 2023/2025".

Premesso:

- che l'art. 91 (Assunzioni) del Tuel prevede che *"Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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"*;
- che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 e s.m.i. che ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Esaminata la complessa normativa in merito alla spesa del personale nonché i vincoli in materia di assunzioni, richiamati nella bozza di delibera di Giunta e che devono essere rispettati dal Comune di Ardesio,

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, con la quale viene definita la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2023-2024-2025 ed il relativo piano occupazionale, che prevede:

ANNO 2023

Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato.

ANNO 2024

Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato.

ANNO 2025

Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato.

DATO ATTO che

- il Comune attesta per l'anno 2022 la propria dotazione organica pari a 16 dipendenti in servizio attivo, comprensiva dei posti che si intendono coprire;
- a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, non emergono situazioni di personale in esubero;
- rispetta il vincolo di contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 296/2006 pari a € 656.098,11 (spesa media del triennio 2011/2013);
- non si trova nella condizione di non rispettare il pareggio di bilancio;
- non versa nelle condizioni di ente strutturalmente deficitario di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/00;
- non si evidenzia il costituirsi di situazioni tali da pregiudicare gli equilibri di bilancio e pertanto un'eccedenza di personale per motivi finanziari;

RILEVATO

che il Comune di Ardesio si colloca nella fascia d) (comuni da 3.000 a 4.999 abitanti) di cui al citato D.P.C.M. 17 marzo 2020;

che il valore soglia per fascia demografica del rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti (tabella 1 art. 4 Decreto 17 marzo 2020) è 27,20%;

che la spesa di personale 2021/media entrate correnti 2019/2021 al netto del FCDE è 22,05%;

che la capacità assunzionale effettiva in applicazione di quanto disposto dall'art. 5, del decreto 17 marzo 2020 è la seguente:

- anno 2023 € 154.034,41=
- anno 2024 € 159.739,38=
- anno 2025 € 174.531,48=

che il **Valore soglia calmierato dell'anno 2023 e 2024** ai sensi dell'art. 5, del decreto 17 marzo 2020 (tabella 1 art. 4 Decreto 17 marzo 2020) è il seguente:

- anno 2023 € 724.532,21=
- anno 2024 € 730.237,18=

IL REVISORE UNICO

sulla base dei campionamenti sino ad ora utilizzati, delle verifiche e delle analisi eseguite sulla documentazione predisposta e sottoposta alla sua attenzione dall'Ente, nonché alla luce delle considerazioni sopra esposte e tenuto conto dei pareri espressi dai responsabili di settore,

ASSEVERA

Per quanto richiesto dall'art.33 comma 2 D.L.34/2019 definito con Dpcm 17/03/2020 che il Comune, per effetto dell'adozione del piano dei fabbisogni di personale, come modificato ed integrato, non altera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, secondo i dati e gli eventi attuali.

ESPRIME

parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione avente per oggetto: "*Piano triennale di fabbisogno di personale 2023/2025*".

IL REVISORE DEI CONTI
Dott. Roccato Bruno

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005 e s. m. i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.