



COMUNE DI ARDESIO

PROVINCIA DI BERGAMO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

delibera n. **43**

data 12.04.2023

ORIGINALE

inviata ai capigruppo

con elenco n. 10/ 9

OGGETTO: Modifica e integrazione sezione del PIAO relativa al Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025.

L'anno duemilaventitre il giorno dodici del mese di aprile alle ore 19.15, 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	Presente
Totale	N. presenti 4 N. assenti 1

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 che:

- a decorrere dal 01/10/2022 (ultimo giorno di lavoro 30/09/2022) è cessata per pensionamento una dipendente a tempo pieno e indeterminato, con la qualifica di Istruttore Amministrativo cat. C.5, addetta ai Servizi Demografici;
- il suddetto posto è attualmente vacante;
- il dipendente matricola n.159 con qualifica di Agente di Polizia Locale cat. C, con nota presentata in data 06.03.2023 prot. n.1697, ha chiesto il nulla osta preventivo alla mobilità ai sensi dell'art. 30 D.Lgs 165/2001 per partecipare a bandi di mobilità presso altra Pubblica Amministrazione, autorizzata da questa Amministrazione con nota in data 08.03.2023 prot. n.1818 e che, pertanto, si prevede la cessazione del dipendente nel corso del 2023;

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;

DATO ATTO che il regolamento di contabilità vigente prevede che nel caso che risulti insediata una nuova amministrazione il termine di approvazione del Dup da parte della Giunta Comunale è fissato entro 30 giorni dall'approvazione delle linee programmatiche di mandato, qualora tale scadenza sia successiva al termine ordinario.

DATO ATTO che si rende indispensabile ed improcrastinabile sostituire il personale cessato o che presumibilmente cesserà a seguito di mobilità volontaria presso altri Enti, per garantire il regolare funzionamento dell'Ente;

RITENUTO tale scelta rispondente alle esigenze organizzative e di servizio di questa Amministrazione Comunale;

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *"Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190"*;

CONSIDERATO che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *"In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114"*;

TENUTO CONTO di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

RICHIAMATA la deliberazione di G.C. n. 71 del 27.07.2022, ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025. VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA.";

VISTO il "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025**" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.32 del 15.03.2023 che ha confermato e recepito il suddetto Piano triennale di fabbisogno di personale 2023/2025 (allegato al PIAO);

RITENUTO dunque dover procedere alla modifica e integrazione della sezione del PIAO relativa al Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.32 del 15.03.2023, da recepire nel DUPS;

VISTO il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022;

CONSIDERATO che a partire dal 1° aprile 2023 l'ordinamento professionale del personale del comparto Funzioni Locali è disciplinato principalmente dal titolo III del CCNL 16/11/2022 (art.11 e ss.);

RISCONTRATA pertanto la necessità di modificare il vigente piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, nei termini sopra indicati;

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;

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;

DATO ATTO del rispetto delle seguenti disposizioni normative, che - in caso contrario - determinerebbero la sanzione dell'impossibilità di procedere ad assunzioni di personale:

- Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. 113/2016:
- Bilancio di previsione 2023/2025: approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.52 del 28.12.2022. Tramesso alla BDAP:
- Schemi di bilancio: prot. 263504 del 02/12/2022;
- Dati contabili analitici: prot 263488 del 02/12/2022
- Piano degli indicatori e dei risultati attesi: prot. 263489 del 02/12/2022
- Rendiconto 2021: approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 27.04.2022
Trasmesso a Bdap prot n. 58167 del 06/04/2022.
- Bilancio Consolidato: non tenuti alla compilazione.
- che l'Ente non risulta inadempiente al rilascio di certificazioni di crediti ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, D.L. 185/2008;
- che risulta rispettato il limite della spesa media del triennio 2011/2013 di cui all'art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, Legge 296/2006 - Contenimento della spesa di personale nel limite della spesa media del triennio 2011/2013;

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: <ul style="list-style-type: none">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**;

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 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022;

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2020	2021	2022
Dati da consuntivi approvati	2.995.815,57	2.745.423,64	2.859.734,30
FCDE NEL BILANCIO PREVISIONE 2022	36.584,96		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	2.830.406,21		

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

MEDIA ENTRATE TRIENNIO – FCDE (€ 2.830.406,21 / Spesa di personale rendiconto 2022 (€ 620.119,95 al netto aumenti contrattuali 2019/2021) = 21,91%

La spesa del rendiconto 2022 del macroaggregato 01 è pari ad € 639.622,42 a cui vanno detratti gli aumenti contrattuali anni 2019/2021 impegnati e pagati nell'anno 2022 per un totale di € 19.502,47 (639.622,42-19.502,47= 620.119,95)

1. 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 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 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 (2.830.406,21 *27,20%) – (meno) Spese di personale 2022 (€ 620.119,95) =
€ 149.750,54;

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2022-2024)

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	19%	2020	108.394,58	678.892,38
570.497,80	24%	2021	136.919,47	707.417,27
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 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	724.532,21	730.237,18	
Valore massimo (soglia) = media entrate 2020/2022 al netto del FCDE (2.830.406,21 * 27,20% tabella 1)	769.870,49	769.870,49 (1)	769.870,49 (1)
Incremento massimo: Totale tabella 1 = € 149.750,54 Totale tabella 2 = € 154.034,41 La somma da destinare a nuove assunzioni è la minore delle due per cui:	149.750,54	149.750,54	
Limite di spesa macroaggregato 01 (570.497,80+149.750,54)	720.248,34	720.248,34	769.870,49
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, 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;**

- 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 gradualmente 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;

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;

RICHIAMATA la determinazione del Responsabile del Settore Amministrativo n.119 del 31.03.2023 ad oggetto "REINQUADRAMENTO DEL PERSONALE AI SENSI DEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE EX ARTT. 11 E SS. DEL CCNL 16/11/2022";

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;

- il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025 di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 è stato inserito nel PIAO approvato con deliberazione di G.C. n.32 del 15.03.2023;

- 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 l'art.3, comma 8, della L. 19/06/2019, n. 56, come modificato dall'[art. 1, comma 14-ter, D.L. 9 giugno 2021, n. 80](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 6 agosto 2021, n. 113](#), che dispone "Fatto salvo quanto stabilito dall'[articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145](#), al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'[articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001](#)".;

DATO ATTO che, con il presente provvedimento, non trattandosi di ampliamento delle capacità assunzionali a tempo indeterminato, **in quanto si sostituisce personale cessato**, per il calcolo delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, al fine di evitare "vuoti di vincolo", verranno in rilievo il (persistente) vincolo sul "budget assunzionale" di cui all'art. 3, co.5 e ss. del D.L. n. 90/2014 (applicando dunque un turn over pari al 100 per cento) ed il (persistente) limite sulla "spesa complessiva" di cui al co. 557-quater, dell'art. 1 della L. n. 296/2006 (in questo senso sentenza n. 7/2022, le Sezioni Riunite della Corte dei conti);

VISTO il verbale del revisore del conto dott.ssa Lorena Trecate, pervenuto al protocollo comunale n.0002516 in data 07.04.2023, con il quale ha espresso parere favorevole sulla proposta di modifica del Piano dei fabbisogni di personale 2023/2025, allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che del contenuto del presente provvedimento, con nota in data 06.04.2023 prot. n.0002488, è stata fornita la prescritta informazione alle OO.SS. e alla RSU, ai sensi del vigente CCNL Funzioni Locali;

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;

VISTE:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n.51 del 28.12.2022 di approvazione del DUP 2023/2025 e relativi allegati;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n.52 del 28.12.2022 di approvazione del Bilancio di previsione 2023/2025 e relativi allegati;
- la deliberazione di Giunta Comunale n.153 del 28.12.2022 di definizione, determinazione e affidamento del PEG ai Responsabili di Area ed al Segretario Generale per il triennio 2023/2025;

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,

D E L I B E R A

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 2022/media entrate correnti 2020/2022 al netto del FCDE: 21,91%;

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

- anno 2023 € 149.750,54=
- anno 2024 € 149.750,54 =
- anno 2025 € 199.372,69 (ipotesi senza limiti della tabella 2 con % del 27,2)=

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

- anno 2023 € 720.248,34=
- anno 2024 € 720.248,34=

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 (allegato 1);

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 649.101,24 (allegato 1);

5. DI MODIFICARE E INTEGRARE la sezione del PIAO relativa al Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.32 del 15.03.2023, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati, nei seguenti termini:

ANNO 2023

- Assunzione di n.1 "Istruttore amministrativo" – Area degli istruttori (giusta classificazione del personale ex artt. 11 e ss. del ccnl 16/11/2022 approvata con determinazione n.119 del 31.03.2023) - ex categoria C - con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, da assegnare ai Servizi demografici, da effettuarsi secondo una delle seguenti procedure di reclutamento previo esperimento delle procedure di cui all'art.34-bis del D.Lgs. n.165/2001:
 - mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.Lgs. n.165/2001;
 - attingendo alla graduatoria concorsuale di altri Enti Locali;
 - concorso pubblico;

- Assunzione di n.1 "Istruttore di Polizia Locale" – Area degli istruttori (giusta classificazione del personale ex artt. 11 e ss. del ccnl 16/11/2022 approvata con determinazione n.119 del 31.03.2023) – ex categoria C - con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, da effettuarsi secondo una delle seguenti procedure di reclutamento previo esperimento delle procedure di cui all'art.34-bis del D.Lgs. n.165/2001:
 - mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.Lgs. n.165/2001;
 - attingendo alla graduatoria concorsuale di altri Enti Locali;
 - concorso pubblico;

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 DARE ATTO che l'Amministrazione qualora si rendesse necessario per il rispetto dei limiti di spesa di personale e degli equilibri di bilancio, si impegna ad aumentare le entrate o ridurre le spese correnti, comprese quelle relative al personale;

10. DI DARE ATTO che le assunzioni previste con il presente provvedimento sono relative alla sostituzione di personale cessato o che cesserà dal servizio e pertanto non si è in presenza di un ampliamento della dotazione organica rispetto allo storico del Comune di Ardesio;

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 integrazione alla sezione del PIAO relativa al Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 e al DUPS 2023-2025;

13. DI DARE ATTO che il presente provvedimento integra e modifica la sezione del PIAO relativa al Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.32 del 15.03.2023;

14. 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;

15. 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;

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. 43 del 12.04.2023 : Modifica e integrazione sezione del PIAO relativa al Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025.

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 06.04.2023

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 06.04.2023

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 06.04.2023

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, 21.04.2023

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
