



COMUNE DI SIRONE

Provincia di Lecco

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE - SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 -2025

Il Sindaco

Sottopone la seguente proposta di delibera:

LA GIUNTA COMUNALE

CONSIDERATO CHE

- l'art. 39 della Legge n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

RICHIAMATI

- l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare

annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- il Decreto 8/05/2018 con il quale il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” di cui all'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO CHE:

- con Decreto-Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 – art. 6, è stabilito che le pubbliche amministrazioni, al fine di 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, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.);

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del D. Lgs. n. 281/1997, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il DPR n. 81, avente ad oggetto “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n.113/2021;

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

- Che la programmazione del fabbisogno del personale rientra nella sezione del P.I.A.O. “Organizzazione e capitale umano”

- Ritenuto di procedere ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, 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;

Viste le deliberazioni di seguito riportate:

- la deliberazione di G.C. n. 26 del 10.03.2022 con la quale è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, in esito alla quale non risultano dipendenti in posizione eccedentaria o soprannumeraria;
- la deliberazione di G.C. n. 22 del 13.02.2023 con la quale è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2022-2024;
- la deliberazione di G.C. 53 del 05.05.2022 con la quale è stato approvato il Piano della Performance 2022-2024;

CONSIDERATO il fabbisogno di personale rispetto ai compiti istituzionali ed in coerenza alla pianificazione dei programmi dell'Ente come definiti nel programma di mandato e negli obiettivi che di anno in anno sono definiti nel Documento Unico di Programmazione, in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

VISTO

- l' art. 33, comma 2, del D.L. n.34/2019, come convertito dalla Legge n. 58/2019 ed in seguito modificato dall'art.1, comma 853 della Legge n. 160/2019, che ha previsto: "*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 ed 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*";

- il DPCM 17/03/2020 con il quale è stato emanato il decreto di cui all'art. 33, comma 2 del DL. 34/2019 prevedendo la decorrenza della nuova disciplina (art.1), le fasce demografiche in cui sono suddivisi i Comuni (art.3), i valori soglia di massima spesa del personale (art.4, tabella1) e le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio (art.5, tabella2);

- la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno 8.06.2020 (Ministero dell'Interno prot. 17102/110/1Uff.V Affari Territoriali) in cui viene specificato che:

a) gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare sono quelli relativi alle voci riportate nel macro-aggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999;

b) per "Entrate correnti" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione (eventualmente assestato) relativo all'ultima annualità considerata;

c) le entrate correnti da considerare sono quelle degli aggregati BDAP accertamenti, relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;

Visto il verbale della Conferenza Stato Città in seduta il 15 ottobre 2020 dove si è stabilito che all'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 3 del Decreto del Ministero dell'interno del 21 ottobre 2020 –Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale - "ai fini del rispetto dei valori soglia di cui art. 33, comma 2, del decreto Legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

Rideterminate, alla luce di quanto sopra, le spese di personale dell'anno 2018, ai fini di quanto disposto all'art. 5 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – in data 17 marzo 2020, in euro 245.472,12;

Considerato che l'Ente:

- presenta un rapporto di dipendenti/popolazione pari a 1/291, inferiore al parametro legale

calcolato per gli enti deficitari, previsto dal D.M. 18 novembre 2020, e pari al limite 1/151;

- assicura l'osservanza ed è in regola con il rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio di cui alla legge 12.3.1999 n. 68;
- ha sempre rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 di cui all'art. 1, comma 557 quater, della l. 296/2006, pari ad € 389.504,00 e tale rispetto è previsto anche per l'anno 2023 e seguenti;
- non è un ente strutturalmente deficitario come risulta dall'ultimo Conto Consuntivo approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 05.05.2022;

Ritenuto di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale, rideterminando la dotazione organica dell'Ente sulla base dei dati risultanti dall'ultimo rendiconto approvato, anno 2021, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 05.05.2022;

Proceduto alla verifica del valore quantitativo della dotazione organica dell'ente, e del personale in servizio, come da successiva tabella:

DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI SIRONE

SETTORE	CAT. GIUR.	CAT. ECON.	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	N. ADDETTI IN SERVIZIO	POSTI VACANTI	NOTE	
AREA AMM.VA FINANZIARIA	D1	D4	SPECIALISTA ATTIVITA' CONTABILI		1	1*	RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMM.VO FINANZIARIO	IN QUIESCENZA DALL'01/08/2023
	D1	D3	SPECIALISTCA ATTIVITA' AMM.VE		1			
	D1	D3	ASSISTENTE SOCIALE		1		PART TIME A 31 ORE ORE	OTTO ORE VENGONO SVOLTE NEL COMUNE DI ELLO
	C1	C1	ISTRUTTORE AMM.VO		1			
	B3	B7	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		1		PART TME 75%	
TOTALE N.					5	1*		

SETTORE	CAT. GIUR.	CAT. ECON.	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	N. ADDETTI IN SERVIZIO	POSTI VACANTI	NOTE	
AREA TECNICA	D1	D2	SPECIALISTA TECNICO		1		RESPONSABILE AREA TECNICA	
	C1	C1	ISTRUTTORE TECNICO		1			
TOTALE N.					2	0		

SETTORE	CAT. GIUR.	CAT. ECON.	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	N. ADDETTI IN	POSTI VACANTI	NOTE	

					SERVIZIO			
AREA POLIZIA LOCALE	C1	C5	AGENTE DI POLIZIA LOCALE		1	1		
TOTALE N.					1	1		

*posto vacante dall'01/08/2023

Dato atto che la dotazione organica adottata dall'ente locale dovrà essere trasformata in valore finanziario al fine di ottenere la spesa del personale teorica prevista. Pertanto, sulla base dei valori contrattuali e delle singole categorie e calcolando il personale part time equivalente in proporzione al personale a tempo pieno, mentre il personale con part-time trasformato da tempo pieno viene calcolato a tempo pieno. Si ottengono i seguenti valori rappresentati dalla tabella seguente:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1) + ria	ONERI ENTE (CONTRIBUTI - IRAP - INAIL)	SPESA TOTALE
D1	3	0,86	3,86	112.254,86	40.254,59	152.509,45
C	3		3	73.812,69	26.877,26	100.689,95
B3		0,75	0,75	17.837,24	6.365,16	24.202,40
TOTALI	6,00	1,61	7,61	203.904,79	73.497,01	277.401,80

(1) nella spesa annua sono stati aggiunti gli importi di IIS conglobata nel tabellare, gli assegni ad personam, la retribuzione individuale di anzianità.

Vanno quindi aggiunti i valori dei fondi accessori, degli straordinari dei pagamenti delle posizioni organizzative a bilancio secondo le indicazioni del CCNL funzioni locali 2016-2018. La tabella che segue ne mostra i valori finanziari:

	Importo	Contributi-inail - irap	Spesa totale
Fondo dipendenti	10.926,96	3.605,89	14.532,85
P.O. a bilancio	24.000,00	7.920,00	31.920,00
Straordinario	4.485,56	1.480,23	5.965,79
TOTALE	39.412,52	13.006,12	52.418,64

A tali spese vengono aggiunte le retribuzioni da riconoscere al Segretario Comunale considerando la convenzione stipulata con i Comuni di Pasturo e Andalo Valtellino e riepilogata nella seguente tabella:

	Importo	Contributi-irap-inail	Totale
Stipendio segretario onnicomprensivo	27.903,71	10.717,81	38.621,52
Diritti di segreteria, ect	1.000,00	330,00	1.330,00

TOTALE	28.903,71	11.047,81	39.951,52
---------------	------------------	------------------	------------------

Infine vanno inserite le seguenti altre spese:

ALTRE SPESE	IMPORTI ANNO 2022
<i>mensa</i>	2.000,00
<i>gestione associata</i>	3237,00
<i>missione</i>	500,00
<i>Visite fiscali</i>	50,00
Totale	5.787,00

La successiva tabella mostra l'importo della spesa totale del personale in servizio, con la verifica della spesa media del triennio 2011-2013:

VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

Spesa dotazione organica	277.401,80	
Fondi e salario accessorio a bilancio	52.418,64	
Spesa del segretario comunale	95.361,82	
Altre spese	2.550,00	
TOTALE	427.732,26	
Spese escluse ex art.1 c. 557 Legge 296/2006 (aumenti contrattuali)	4.000,00	
Spese escluse ex art. 1 c. 557 Legge 296/2006 (convenzione polizia locale)	7.411,24	
Spese escluse ex art. 1 c. 557 Legge 296/2006 (convenzione servizi sociali)	10.000,00	
Spese escluse ex art.1 c. 557 Legge 296/2006 (Convenzione Segretario)	56.740,28	
TOTALE SOGGETTO A LIMITE	349.580,74	(A)
Capacità assunzionale tempo indeterminato (resti anni precedenti)	100.307,44	(B)
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013	389.504,00	(C)
(A+B-C)<0	-60.384,18	

ANNO 2023

all. A)

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	SIRONE
POPOLAZIONE	2331
FASCIA	C
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)

a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021	293.139,78	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	1.251.993,84	1.364.473,71
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	1.477.257,49	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.364.169,81	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021	46.374,75	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	22,23%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	293.139,78	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (valore soglia) - (Media rendiconto entrate ultimo triennio - FCDE *27,60%)	359.528,82	
INCREMENTO MASSIMO	66.389,04	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%

h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE		VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018		303.961,94	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023		29,00%	
INCREMENTO ANNUO		88.148,96	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2018-2021		0,00	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023		88.148,96	

Verificate le cessazioni e le capacità assunzionali, prendendo atto che l'attuale struttura organizzativa dell'ente locale prevede la divisione in tre Settori cui sono proposti tre figure di titolari di Posizione organizzativa e il Segretario comunale.

Dato atto che gli anni 2023, 2024 e 2025 saranno influenzati dalle seguenti variazioni del personale a tempo indeterminato, i cui effetti economici sono rilevati nella seguente tabella:

Effetti finanziari delle previsioni contenute nel presente Piano						
Categoria economica	Data movimento	Variazioni consistenza		Variazioni finanziarie (1)		
		Acquisizioni	Cessazioni	2023	2024	2025
D1 (Economico)	01/01/2023	1		34.679,86		
C5	31/12/2022		1	-34.679,86		
D4(Economico)	1/08/2023		1	-15.420,87		
D1 (Economico)	1/06/2023	1		19.220,73		
Totale				3.799,86		

(1) Comprensiva degli oneri riflessi a carico Ente, Irap esclusa.

Dato atto che alla luce delle recenti novità legislative di cui all'art. 14-bis, comma 1, lett. a), D.L. n. 4 del 2019, per i resti assunzionali si fa riferimento "al quinquennio precedente", che è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni" e che la situazione del Comune di Sirone risulta, pertanto, la seguente:

Anni dal 2018 al 2022:

IMPORTO DA CESSAZIONI (cifra al netto di oneri e IRAP)	€ 0,00	Capacità assunzionale utilizzata completamente
--	--------	--

Anno 2023:

Cessazioni 2023 in corso d'anno	€ 15.420,87	
Totale disponibilità 2023	€ 15.420,87	Capacità assunzionale utilizzata

Anno 2024 e 2025

Nessuna cessazione prevista

Dato atto che il Comune di Sirone è in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale, ai sensi del D.L. 24/6/2014 n. 90, convertito con modificazioni nella Legge n. 114/2014 art. 11 comma 4 bis;

Dato atto che come previsto dal vigente art. 36 del D. Lgs. n. 165/2000, per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti, individuandone di volta in volta la necessità e l'opportunità in relazione alle indicazioni dei dirigenti motivate, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale, nel limite degli stanziamenti di bilancio previsti per il triennio 2022– 2024 e del limite per il lavoro flessibile di cui dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010;

Visto il parere della sezione autonomie della Corte dei Conti con la deliberazione n. 1/2017, successivamente ribadita con la n. 15/2018, ha enunciato il seguente principio di diritto, al quale devono conformarsi tutte le sezioni regionali di controllo ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito in legge 7 dicembre 2012, n. 213:

“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del D. Lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”.

Il principio di diritto consente all'Ente di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato che si rendessero necessari al fine di garantire la sostituzione temporanea di dipendenti assenti dal servizio per un periodo prolungato.

Nel rispetto dell'art. 36 eventuale ricorso al c.d. scavalco condiviso ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22/1/2004 che recita:” *Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.*”

Dato atto che il limite per le assunzioni possibili, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato e flessibile, nel triennio 2023/2025 è rappresentato dalla tabella seguente:

C) PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2023/2025

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
SPESA PERSONALE OCCUPATO	277.401,80	277.401,80	277.401,80
SPESA NUOVA ASSUNZIONE	13.799,86		
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	52.418,64	52.418,64	52.418,64
Fondo Pluriennale Vincolato anno	0	0	0

precedente			
Differenza con bilancio			
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE	95.361,82	95.361,82	95.361,82
Altre spese	2.550,00	2.550,00	
TOTALE	442.764,90	427.732,26	427.732,26
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006: AUMENTI CONTRATTUALI	4.000,00	4.000,00	4.000,00
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006: L. 68/1999: CONVENZIONE POLIZIA LOCALE	7.411,24	7.411,24	7.411,24
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006: SEGRETARIO	56.740,28	56.740,28	56.740,28
SPESE ESCLUSE EX ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006: CONVENZIONE ASSISTENTE SOCIAL	10.000,00	10.000,00	10.000,00
TOTALE SPESE ESCLUSE	78.151,52	78.151,52	78.151,52
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	353.379,60	349.580,74	349.580,74

Spesa media 2011-2013	389.504,00	389.504,00	389.504,00
------------------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Margine disponibile	36.124,40	39.923,26	39.923,26
----------------------------	------------------	------------------	------------------

Nel rispetto dei vincoli di spesa sopra richiamati, il Comune di Sironè definisce il proprio fabbisogno di personale 2023 - 2025 come segue:

Anno 2023:

- nr. 1 unità di personale ex categoria economica D - nuova Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione ai sensi del C.C.N.L. 2019-2021, specialista in attività contabili, a tempo pieno ed indeterminato, in sostituzione di analogo profilo professionale la cui cessazione è prevista nel corso dell'anno (01.08.2023); reclutamento mediante concorso o mobilità esterna;
- nr. 1 unità di personale ex categoria economica D - nuova Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione ai sensi del C.C.N.L. 2019 -2021, specialista dell'area della vigilanza, a tempo pieno ed indeterminato, reclutamento tramite progressione verticale ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, D.lgs. n. 165/2001.

Anno 2024:

Non sono previste cessazioni e nuove assunzioni e/o misure di reclutamento del personale.

Anno 2025:

Non sono previste cessazioni e nuove assunzioni e/o misure di reclutamento del personale.

Visto il parere dell'Organo di revisione contabile contenuto nel verbale n. 52 del 13/04/2023, in merito alla compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 ed alla luce dell'art. 35 bis del D.L. 4/10/2018 n. 113;

Visti:

- l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000;
- l'art. 6 comma 6 del D. Lgs. 165/2001;
- l'art. 35 bis del Decreto Legge 113/2018;
- il D.L. 4/2019 convertito nella Legge n. 26/2019

Dato atto che:

- non sussistono, ai sensi dei punti 10 e 11 del Piano triennale della prevenzione della corruzione, obblighi di astensione né conflitti di interesse da parte dei soggetti coinvolti nei processi istruttori ed endoprocedimentali che hanno concorso alla formazione del presente atto;
- non sussistono, ai sensi dell'art. 78 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, obblighi di astensione né conflitti di interesse da parte degli amministratori nell'adozione del presente atto deliberativo;

Visti i pareri espressi ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 dal Responsabile dell'Area Amministrativo-Finanziaria sulla regolarità tecnica e contabile della proposta di deliberazione.

Con voti.....

DELIBERA

1. Di dare atto che le premesse di cui sopra sono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione che si intendono integralmente riportate ed approvate nel presente dispositivo;
2. di approvare la dotazione organica come indicato nelle premesse della presente deliberazione precisando che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, in particolare sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile; dei limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato dell'Amministrazione;
3. di approvare il quadro assunzionale per gli anni 2023 – 2024 - 2025 secondo quanto indicato nelle premesse del presente atto in conformità alle previsioni del bilancio di previsione al fine di poter verificare le capacità finanziarie nel bilancio di previsione per gli anni citati;
4. di dare atto che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze tenuto conto dei limiti recati dalla legislazione vigente in materia di facoltà occupazionali e possibilità di spesa;
5. di dare atto che la presente programmazione confluirà nel P.I.A.O. di prossima adozione;
6. di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS. ai sensi dell'art.6, comma 1, del D.Lgs.vo 165/2001;
7. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni 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 e s.m.i.;

8. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
9. di dichiarare la presente proposta di deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000.