

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

n. 16 del 09/02/2023.

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025. PROVVEDIMENTI**

L'anno **duemilaventitre** addì **nove** del mese di **Febbraio** alle ore **15:00** nella sala delle adunanze;

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti della **Giunta**.

All'appello risultano presenti:

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Qualifica</b>	<b>Presenza</b>
COSSI FRANCESCO	PRESIDENTE	P
ZINI MARCO	ASSESSORE	P
PEDRANZINI EMILIA	ASSESSORE	P

**Presenti: 3 - Assenti: 0**

Assiste all'adunanza IL VICE SEGRETARIO **Silvio Baroni**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA, **Cossi Francesco**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**Premesso** che, secondo le previsioni dell'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997 n. 449 (finanziaria 1998) e dell'art. 91, comma 1, del TUEL approvato con D. Lgs. n. 267/2000, 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, anche questa Comunità Montana è tenuta alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e ad assumere annualmente le determinazioni organizzative in materia di personale;

**che**, a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche 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;

**richiamato** quindi 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;

**visto** l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto;

**preso atto** che, con il Decreto 8/05/2018, pubblicato il data 27/07/2018 (GURI Serie generale n. 173), il Ministro 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";

**considerato** che l'art. 35, comma 4, decreto legislativo 30.03.2001, n. 165 stabilisce che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'art. 39 della legge 27.12.1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni e il comma 7, assegna al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali il compito di disciplinare le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati nel medesimo articolo;

**considerato** che la programmazione di fabbisogno di personale deve tener conto dei vincoli derivanti dalla normativa vigente e di nuova emanazione;

**visto** l'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n.34 recante "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n.58 e, in particolare, il comma 2 che prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, (...) 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione...."

**visto** il 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, 17 marzo 2020, avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", recante specificazione delle modalità applicative da adottarsi a decorrere dal 20 aprile 2020 in merito alla nuova metodologia di calcolo del limite di spesa per le nuove assunzioni;

**atteso** che la Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con la deliberazione n. 4 del 13 aprile 2021, ha

enunciato i seguenti principi di diritto: “1. L’art. 33, co. 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 ed il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni”, rimanendo quindi in vigore il limite di cui all’art. 1 comma 562 della Legge 296/2006;

**rilevato dunque che** la norma di riferimento per questa comunità montana è quella contenuta nell’art. 1 comma 562 della legge finanziaria per il 2007 (legge 27.12.2006 n. 296) così come modificato dalla legge n. 183/2011 (legge di stabilità) e da ultimo dall’art. 4 ter della legge n. 44/2012 di conversione del D.L. sulle semplificazioni fiscali n. 16 del 2 marzo 2012, che testualmente recita: “*per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell’anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all’assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro complessivamente intervenute nel precedente anno, compreso il personale di cui al comma 558*”;

**preso atto** che il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall’art. 6 del D.L. 9.6.2021 n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” convertito nella Legge 6.8.2021 n. 113, prevede un’apposita sezione dedicata alla strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;

**richiamato** il D.P.R. n. 81 del 24/6/2022 che individua gli adempimenti assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) tra i quali il Piano dei Fabbisogni (art. 6, commi 1, 4 e 6 D.Lgs. n. 165/2001) e sopprime l’obbligo di tale adempimento per i soli enti con pari o più di 50 dipendenti;

**considerato** che la Comunità Montana Alta Valtellina conta meno di 50 dipendenti ed è tenuta, ai sensi dell’art. 1, comma 3 del D.P.R. n. 81 del 24/6/2022, al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’art. 6, comma 6 del decreto legge n. 80/2021 e, quindi, alla redazione del PIAO “Semplificato” nel quale è prevista la sola programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento effettuate dall’Ente;

**precisato** inoltre che il principio contabile applicato alla programmazione All. 4/1 D.Lgs. n. 118/2011, non modificato conseguentemente all’entrata in vigore del D.L. n. 80/2021 e relativi provvedimenti attuativi in materia di PIAO, prevede che nell’ambito della Sezione Operativa del DUP sia contenuta la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale;

**richiamate:**

- la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 53 del 20.05.2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato l’ultimo aggiornamento in ordine di tempo del programma del fabbisogno del personale, con riferimento al triennio 2022-2024;
- la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 3 del 16.01.2023, con la quale si è proceduto, con riferimento al corrente anno, alla ricognizione delle situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall’art. 16 della Legge n. 183 del 12.11.2011, evidenziando, alla data del 1° gennaio 2023, l’inesistenza di esuberi di personale presso l’ente in relazione ai carichi di lavoro assegnati ad ogni servizio ed all’organico esistente;

**visto** il punto 15 del principio contabile n. 1 emanato dall’Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli enti locali, il quale stabilisce che:

- l’atto di programmazione del fabbisogno di personale deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie;
- nella quantificazione della spesa si deve tener conto degli adeguamenti retributivi previsti e prevedibili sulla base delle norme di legge del CCNL nazionale e dei contratti locali;
- la previsione annuale e pluriennale deve essere coerente con le esigenze finanziarie espresse

nell'atto di programmazione del fabbisogno;

- l'atto di programmazione del fabbisogno di personale costituisce un allegato alla relazione previsionale e programmatica.

**ritenuto** necessario, nell'ambito della programmazione economico-finanziaria per il triennio 2023/2025, procedere nella definizione della programmazione del fabbisogno di personale estesa allo stesso periodo, in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione e rispettando l'esigenza di assicurare il funzionamento degli uffici e servizi dell'Ente e di garantire un regolare svolgimento qualità dei servizi ai comuni convenzionati per lo svolgimento di servizi associati ed ai cittadini;

**dato atto** che la programmazione triennale del fabbisogno di personale si configura pertanto come atto di pianificazione strategica dell'Amministrazione per il triennio 2023-2025, in quanto definisce le linee di indirizzo cui deve tendere l'attività di programmazione in materia di organizzazione e personale, nel rispetto dei vincoli normativi e giurisprudenziali vigenti, con l'obiettivo di supportare, oltre alla gestione ordinaria dell'ente, l'attuazione del programma dell'amministrazione in carica;

**considerato** che il presente provvedimento costituirà allegato al D.U.P. 2023/2025 (D. Lgs. 118/2011 e ss.mm. all. 4/1);

**dato atto che:**

- ai sensi dell'art. 89, comma 5, del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267, questa Comunità Montana può procedere alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzazione con i soli limiti derivanti dalla propria capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti, salvo quanto previsto per gli Enti locali dissestati e strutturalmente deficitari;
- l'Ente non è in condizioni strutturalmente deficitarie e non ha dichiarato il dissesto ai sensi degli artt. 242 e 244 del D. Lgs. n. 267/2000 e dal Conto Consuntivo non si presentano condizioni di squilibrio dalle quali scaturiscano i presupposti per lo stato di dissesto e per gli interventi finanziari a carico dello Stato;
- l'Ente non era soggetto all'obbligo del rispetto del patto di stabilità previsto dall'art. 23 della legge n. 311 del 30.12.2004;

**considerato ora che** è stata predisposta una proposta di adozione del piano occupazionale 2023/2025 tenendo conto delle esigenze riscontrate presso la struttura, oltre che delle priorità e degli obiettivi definiti in sede di programmazione finanziaria dell'Ente;

**dato atto**, in particolare, che la programmazione riferita all'anno 2023 si pone con obiettivo principale quello mantenere l'assetto minimale della struttura organizzativa dell'ente che risulta appena sufficiente per svolgere regolarmente i compiti istituzionali;

**attesa** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

**dato atto** che, trattandosi di atto di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, il provvedimento è stato oggetto di informazione preventiva alle Rappresentanze Sindacali, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali – Triennio 2019/2021;

**atteso** che la programmazione di fabbisogno di personale 2023/2025 è stata trasmessa al Revisore dei Conti che ha espresso il proprio previsto parere in data 03.02.2023, ai sensi dell'art. 19 - comma 8 della legge n. 448/2001;

**rilevata** la propria competenza in merito ed acquisiti sulla proposta di cui sopra i pareri e le attestazioni quali risultanti dal prospetto allegato;

CON VOTI UNANIMI ESPRESSI NEI MODI E FORME DI LEGGE

**DELIBERA**

- 1) **Di approvare** il programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023 – 2025 nel testo allegato che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, richiamando qui tutte le motivazioni espresse nello stesso e nelle premesse del presente provvedimento, dando atto che:
  - a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono presso questo Ente situazioni di personale in esubero;
  - la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il 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, comma 562, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- 2) **di dare atto** che l'Amministrazione si riserva di valutare variazioni ed integrazioni al presente programma in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
- 3) **di inviare** il presente provvedimento al Servizio finanziario della Comunità Montana nel contesto degli adempimenti preliminari alla redazione del D.U.P. 2023/2025;
- 4) **di dare** mandato ai competenti servizi comunitari per tutto quanto inerente e conseguente il presente deliberato comprese:
  - la pubblicazione 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.;
  - la trasmissione 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;

Inoltre, considerando che sussistono le condizioni d'urgenza di adozione del presente provvedimento per garantire la piena operatività dell'amministrazione comunitaria, con separata votazione e CON VOTI UNANIMI ESPRESSI NEI MODI E FORME DI LEGGE

**DELIBERA**

1. **Di dichiarare** la presente deliberazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 1° comma, T.U.E.L. 18 agosto 2000, n. 267.

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025.  
PROVVEDIMENTI**

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA**

Cossi Francesco

Documento firmato digitalmente  
(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)

**IL VICE SEGRETARIO**

Silvio Baroni

Documento firmato digitalmente  
(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)

## **PROGRAMMA TRIENNALE 2023/2025 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

### **1. PREMESSA**

Tramite il Piano triennale dei fabbisogni di personale l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane ed il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica.

### **2. QUADRO NORMATIVO**

#### **2.1. La programmazione del fabbisogno del personale**

1

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 9.6.2021 n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito nella Legge 6.8.2021 n. 113, prevede un'apposita sezione dedicata alla strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo.

Ad oggi non si è tuttavia concluso l'iter che prevedeva fossero individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti e che fosse adottato un piano tipo, quale supporto alle amministrazioni ad affrontare tale nuovo strumento programmatico.

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 9.6.2021 n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito nella Legge 6.8.2021 n. 113, prevede un'apposita sezione dedicata alla strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo

Il D.P.R. n. 81 del 24/6/2022 individua gli adempimenti assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), tra i quali il Piano dei Fabbisogni (art. 6, commi 1, 4 e 6 D.lgs. n. 165/2001), e sopprime l'obbligo di tale adempimento per i soli enti con pari o più di 50 dipendenti

La Comunità Montana Alta Valtellina conta meno di 50 dipendenti ed è tenuta, ai sensi dell'art. 1, comma 3 del D.P.R. n. 81 del 24/6/2022, al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge n. 80/2021 e, quindi, alla redazione del PIAO "Semplificato" nel quale è prevista la sola programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento effettuate

dall'Ente

Il principio contabile applicato alla programmazione All. 4/1 D.Lgs. n. 118/2011, non modificato conseguentemente all'entrata in vigore del D.L. n. 80/2021 e relativi provvedimenti attuativi in materia di PIAO, prevede che nell'ambito della Sezione Operativa del DUP sia contenuta la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

L'art. 33 dello stesso D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 50, comma 1, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e, successivamente, sostituito dall'art. 16, comma 1, L. 12 novembre 2011, n. 183, dispone, fra l'altro, che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale dell'eventuale esistenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

## **2.2. La programmazione del fabbisogno del personale negli enti locali**

Per gli enti locali l'attività di programmazione è disciplinata anche dal D. Lgs. 267/2000, secondo il quale:

- Art. 89 – comma 5 “Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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.
- Art. 91, commi 1 e 2 “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. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2- bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze” (art. 91 commi 1 e 2).

2

## **3. VERIFICA PRELIMINARE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE**

### **3.1 Limiti alla spesa di personale**

Modificando un assetto che perdurava da tempo, l'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 ha introdotto per i comuni una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla “sostenibilità finanziaria” della spesa relativa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

La Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con la deliberazione n. 4 del 13 aprile 2021, ha enunciato i seguenti principi di diritto: “1. L'art. 33, co. 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 ed il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni”, rimanendo quindi in vigore il limite di cui all'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006”.

Per gli enti, come la Comunità Montana, precedentemente non soggetti alle regole del patto di stabilità, il

comma 562 dell'art. 1 della L. 296/2006 prevede che:

“ ... le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale da stabilizzare.

### **3.2 Le componenti della spesa di personale**

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

3

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- incentivi per la progettazione;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo.

### **3.3 Le facoltà assunzionali della comunità montana**

Come sotto precisato, la Comunità Montana ha rispettato nel 2022 (e negli anni precedenti) il vincolo fissato con l'ammontare contabilizzato a titolo di spesa di personale nell'anno 2008.

I dati della programmazione finanziaria per il triennio 2023-2025 (nonché le previsioni del presente piano) sono compatibili con il rispetto del suddetto limite anche per gli anni 2023, 2024 e 2025; l'ente può pertanto effettuare assunzioni, nel rispetto delle limitazioni finanziarie e ordinamentali previste dalla normativa vigente

L'andamento della spesa di personale (aggregata secondo le regole sopra riassunte) è il seguente:

anno 2008: € 966.119,87;  
anno 2016: € 943.708,66;  
anno 2017: € 831.455,55;  
anno 2018: € 867.331,05;  
anno 2019: € 885.342,86;  
anno 2020: € 893.789,73;  
anno 2021: € 888.777,40  
anno 2022: € 914.992,20

In sede di approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 si verificherà il rispetto del suddetto vincolo anche per gli ulteriori esercizi interessati dalla programmazione triennale.

### **3.5 Assunzioni di personale a tempo determinato**

A norma dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."

Secondo l'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

### **3.6 Vincoli di riferimento**

4

Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale: Art. 1 legge n. 296/2006, per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali comunità montane), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).

Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009) - art. 9, c. 28, D. L. n. 78/2010.

Deroga per Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali. Ai sensi dell'art. 1, comma 200, della L. n. 205/2017 possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

### **3.6 La possibilità di sostituire il personale cessato dal servizio (c.d. turnover)**

Restano ferme le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno è possibile disporre un turnover per il 100% delle cessazioni verificatesi nell'anno precedente, cumulabili dal 2007.

## 4. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

### 4.1 L'organizzazione.

La deliberazione della Giunta Esecutiva n. 42 del 28.04.2022 è stato l'ultimo provvedimento in ordine di tempo a definire la struttura organizzativa della Comunità Montana.

E' attualmente prevista la seguente configurazione:

Servizi:

1. Segreteria e Affari istituzionali Organizzazione e risorse umane Personale (parte giuridica) - Turismo — Sport — Attività produttive — Sistema Informativo Sovraccomunale;
2. Servizio economico-finanziario — Personale (parte economica);
3. Pianificazione socio-economica e programmazione - Opere pubbliche di interesse sovracomunale;
4. Lavori pubblici;
5. Territorio e Protezione civile;
6. Ambiente, Agricoltura e Foreste;
7. Servizi sociali culturali e istruzione.

La struttura della Comunità Montana è definita ed organizzata, in relazione alle risorse umane disponibili, per rispondere nel miglior modo possibile alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire l'efficiamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate ai sempre nuovi ruoli richiesti all'Ente.

### 4.2. Il personale a tempo indeterminato.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2022 è stata indirizzata a conservare inalterato il dimensionamento della struttura, pur a fronte di uscite per dimissioni o mobilità, attuando azioni mirate di reperimento di personale, prioritariamente mediante mobilità da altri Enti e, quindi, con nuove assunzioni.

5

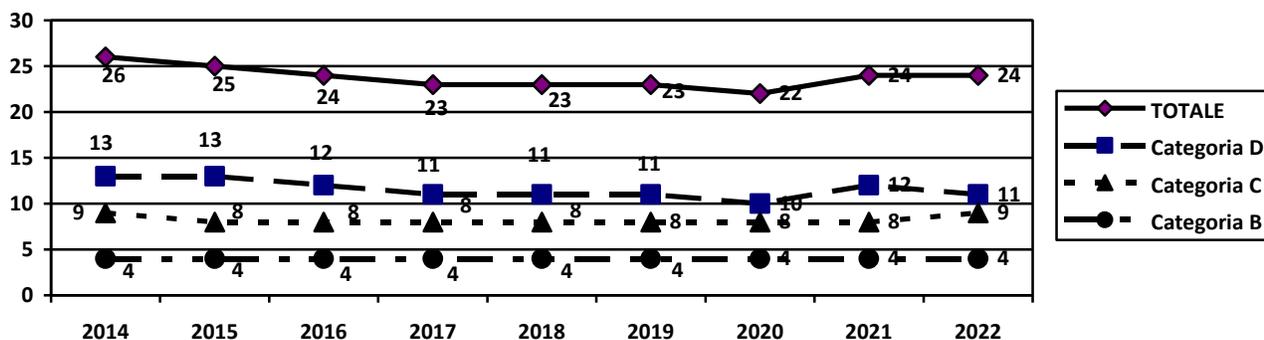
Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2024 risulta assestato a quota n. 24 unità, così suddivise:

Unità di personale della Categoria professionale D: n. 11

Unità di personale della Categoria professionale C: n. 9

Unità di personale della Categoria professionale B: n. 4

L'andamento del personale nel più recente periodo è il seguente (dati al 31 dicembre):



### **4.3 Il personale a tempo determinato.**

L'impiego di personale a tempo determinato presso la Comunità Montana, nel recente periodo, è sempre stato limitato alle esigenze di operatività temporanea o di sostituzione di dipendenti a tempo indeterminato assenti per motivazioni diverse (aspettativa, malattia, maternità) o cessati per dimissione o collocamento a riposo, in attesa di poter procedere alla loro sostituzione a termini di legge. Le assunzioni sono state disposte attingendo prioritariamente a graduatorie vigenti presso l'ente o presso altre amministrazioni.

L'andamento della spesa è stato il seguente:

anno 2009: € 20.959,11;  
anno 2016: € 52.931,44; - n. 3 Assistenti sociali  
anno 2017: € 63.401,09; - n. 3 Assistenti sociali  
anno 2018: € 29.900,00 - n. 3 Assistenti sociali  
anno 2019: € 32.145,54 - n. 2 Assistenti sociali  
anno 2020: € 46.359,73 - n. 2 Assistenti sociali  
anno 2021: € 42.031,68 - n. 2 Assistenti sociali  
anno 2022: € 0 – Nessuna assunzione a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato negli anni 2018, 2019, 2020 e 2021 si sono rese necessarie per sostituire operatori dei servizi sociali assenti per diverse motivazioni. Tali provvedimenti hanno inteso prevenire la riduzione o, peggio, l'interruzione dei servizi in un ambito particolarmente delicato per la popolazione del comprensorio.

### **4.4 Categorie protette.**

Con riferimento agli obblighi assunzionali è da prevedere la copertura della quota d'obbligo prevista, pari a n. 1 lavoratore, relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68

6

### **4.5 L'individuazione delle possibilità assunzionali.**

La Comunità Montana rientra fra gli enti caratterizzati da un regime assunzionale vincolato che prevede, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, la possibilità di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% delle cessazioni verificatesi nell'anno precedente (cumulabili dal 2007).

Alla luce di tali disposizioni, si riassumono di seguito le effettive facoltà assunzionali per il triennio 2023/2024. E' teoricamente possibile dare copertura a:

- un posto di Assistente sociale (categoria D posizione economica di accesso D1), per il quale, nell'anno 2022 sono avvenute le dimissioni della titolare;
- un posto di Specialista in attività amministrative e culturali (categoria D posizione economica di accesso D1), per il quale, nell'anno 2017 si è determinata la vacanza per mobilità volontaria del titolare;

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, ferme restando le disposizioni vigenti in materia e le deroghe per il settore sociale, si fa riferimento alla spesa sostenuta a tale scopo nell'anno 2009

## **5. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023/2025.**

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di

adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2023-2025 si prende atto che l'art. 3, comma 8 della L. n. 56/2109 ha sospeso fino al 31 dicembre 2014, l'obbligo del previo svolgimento delle procedure di mobilità previste dall'articolo 30 del D. Lgs. n. 165 del 2001. Tali procedure potranno tuttavia essere svolte quando possibile e opportuno nell'interesse dell'amministrazione.

La programmazione del fabbisogno ed i successivi provvedimenti vengono condivisi con i responsabili dei servizi comunitari, tenuto conto dei vincoli assunzionali esistenti e delle priorità da soddisfare presso la struttura dell'ente, anche in considerazione del programma di governo dell'amministrazione e delle scelte che i Comuni appartenenti all'ambito territoriale della Comunità Montana effettueranno a proposito dell'associazione di nuovi servizi con delega all'ente comunitario.

La struttura di personale della Comunità Montana, posta anche a confronto di quella di amministrazioni dello stesso settore e con analoghe dimensioni, si dimostra appena sufficiente a svolgere i carichi di lavoro che, nel tempo, sono crescenti assieme al livello di complicazione dei procedimenti.

Non tutte le richieste di supporto provenienti dai Comuni del comprensorio possono essere soddisfatte proprio a causa dell'impossibilità di attribuire nuove o maggiori mansioni al personale in servizio.

I vincoli assunzionali non permettono operazioni di sviluppo e di miglioramento della struttura con inserimento di nuove professionalità e la necessità di affrontare le nuove competenze e l'evoluzione tecnologica deve essere soddisfatta con la formazione e la crescita del personale esistente.

Il ciclo della performance viene programmato e gestito in sintonia con i responsabili dei servizi e tiene conto delle risorse umane presenti alle quali viene richiesto un adeguato apporto alla produttività fissando obiettivi opportunamente dimensionati che, comunque, perseguono per quanto possibile lo sviluppo. La programmazione del fabbisogno di personale è quindi coerente con il ciclo della performance, con tutte le limitazioni conseguenti i vincoli assunzionali, definiti in relazione alla spesa storica e che non permettono dunque l'espansione della struttura.

La situazione e le limitate dimensioni della Comunità Montana, per quanto sopra affermato, comportano un elevato grado di rigidità della struttura e l'analisi preliminare alla definizione dei fabbisogni di personale deve limitarsi a prendere atto del livello quantitativo e qualitativo delle risorse presenti o da integrare, che permarranno tali per assicurare il rispetto ai limiti normativi, senza poter ipotizzare sviluppi, incrementi o ristrutturazioni, considerato che i processi di lavoro presso l'ente sono stati razionalizzati nel tempo e sono consolidati.

La presente programmazione ha pertanto come principale determinante il valore potenziale della spesa sostenibile per il personale, nel rispetto dei criteri fissati dalla legge.

### **5.1 La dotazione organica.**

La riforma dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ha sostituito il sistema delle dotazioni organiche con quello del piano triennale dei fabbisogni, da predisporre ad opera dei singoli enti, sulla base delle linee di indirizzo fissate con decreti ministeriali. Questo nuovo meccanismo tende a rimuovere un elemento distorsivo insito nello strumento della dotazione organica, costituito dall'automatismo nel mantenimento dei posti nella struttura dell'ente, una volta che i dipendenti siano cessati, elemento che conduce ad accumulare posti vacanti mai cancellati pur non potendosi procedere ad assunzioni a causa delle limitazioni fissate dalla legge.

Di seguito si riporta la "vecchia" dotazione organica della Comunità Montana Alta Valtellina che presentava, con decorrenza 16 gennaio 2018 (deliberazione della Giunta Esecutiva n. 4/2018), la seguente situazione:

Categoria	Dotazione	Posti Coperti		Categoria	Dotazione	Posti Coperti
Dirigenti	1	0		C	9	8
D	17	12		B	4	4

## 5.2 Il piano triennale di fabbisogno del personale. Le assunzioni del triennio 2023-2025 di personale a tempo indeterminato

La programmazione triennale, in relazione alla struttura organizzativa dell'ente, in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance, in linea con le risorse finanziarie previste dai documenti di bilancio e nel rispetto dei limiti fissati dalla legge sulla spesa per il personale in servizio e sulle facoltà assunzionali, si delinea come segue:

### 5.2.1 - Anno 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

La programmazione per l'anno 2023 si pone con obiettivo principale quello di conservare l'assetto minimale della struttura organizzativa dell'ente.

Le esigenze di mantenimento della struttura, in sintonia con le capacità assunzionali, prevedono:

- la copertura di un posto, che si è reso vacante per dimissioni, di Assistente sociale (categoria D posizione economica D1). (Le politiche di prevenzione e contrasto alla povertà 2018/2020 della Regione Lombardia, recepiscono il Piano Nazionale che indica quale standard per il servizio sociale professionale la presenza di 1 assistente sociale ogni 5.000 abitanti. L'assunzione è necessaria per confermare tale rapporto presso l'ente. La spesa relativa può essere coperta con i fondi statali resi disponibili con l'art. 1, comma 797 e seguenti della Legge n. 178/2020 che detta disposizioni per il potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali.

### 5.2.2 - Anno 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2024 non è attualmente prevista alcuna acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato

### 5.2.3 - Anno 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2025 non è attualmente prevista alcuna acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato

### 5.2.4 - Assunzioni del triennio 2023-2025 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68.

Nel 2023 la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette è da verificare a seguito della cessazione per dimissioni del rapporto di lavoro con il dipendente che apparteneva a tali categorie protette. In sintonia con il competente ufficio provinciale sarà necessario effettuare una ricognizione sull'obbligo e adottare i provvedimenti eventualmente necessari.

### 5.2.5 - Assunzioni a tempo determinato del triennio 2023-2025.

In termini generali, in ognuno dei tre anni 2023, 2024 e 2025, è prevedibile la copertura con personale assunto a tempo determinato (attingendo a graduatorie vigenti presso l'ente o presso altre amministrazioni per assunzione

di personale a tempo indeterminato – tenuto conto di quanto previsto dall’art. 4 del D. L. n. 101/2013 con lo scopo di ridurre la precarizzazione del personale pubblico – o predisponendo se necessario nuove graduatorie,) nel rispetto dei limiti numerici e di spesa fissati dalla legge vigente, per la sola ed eventuale sostituzione di dipendenti a tempo indeterminato assenti per motivazioni diverse (aspettativa, malattia, maternità) o cessati per dimissione o collocamento a riposo in attesa di poter procedere alla loro sostituzione a termini di legge.

### 5.2.6 - Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL 78/2010

L’art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell’anno 2009.

Alla luce di quanto sopra esposto, potranno essere disposte assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva di € 20.167,14, con la possibilità di superare tale limite in base alla facoltà, richiamata al punto 3.5, concessa dall’art. 1, comma 200, della L. 27/12/2017, n. 205 per garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni.

### 5.2.7 - Il piano triennale di fabbisogno del personale - Tabella

Il piano triennale del fabbisogno del personale assume, sulla base delle indicazioni e dei criteri sopra riportati, la seguente forma tabellare:

#### Personale a tempo indeterminato

	Cat. B	Cat. C	Cat. D	TOTALI
N. dipendenti in servizio al 01/01/2023	4	9	11	24
Assunzioni programmate per l’anno 2023	0	0	1	1
Cessazioni previste nell’anno 2023	0	0	0	0
Costo annuo totale				€ 938.930,87
N. dipendenti in servizio al 01/01/2024	4	9	12	25
Assunzioni programmate per l’anno 2024	0	0	0	0
Cessazioni previste nell’anno 2024	0	0	0	0
Costo annuo totale				€ 945.230,87
N. dipendenti in servizio al 01/01/2025	4	9	12	25
Assunzioni programmate per l’anno 2025	0	0	0	0
Cessazioni previste nell’anno 2025	0	0	0	0
Costo annuo totale				€ 945.230,87

#### Personale a tempo determinato

La dinamica delle assunzioni a tempo determinato, per quanto sopra indicato, dipende da eventi non prevedibili e, pertanto, non è programmabile preventivamente in termini di spesa, fermo restando che è sottoposta ai limiti fissati dalla legge.

All’attualità non risultano in servizio unità di personale a tempo determinato.

### 5.2.8 - La proiezione delle spese per il triennio 2023-2025. Il rispetto del limite per la spesa di personale

Le spese di personale, come definite dall’art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alla programmazione contemplata nel presente atto subiranno pertanto la seguente variazione

teorica nel corso del triennio 2023-2025:

	<b>2008</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Spesa limite fissata dalla legge	966.119,87			
Spesa programmata		€ 938.930,87	€ 945.230,87	€ 945.230,87

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2023-2024-2025 rispetta il limite della spesa totale di personale sostenuta nell'anno 2008.

## **6 MODIFICABILITA' DEL PIANO – DOTAZIONE ORGANICA**

L'amministrazione si riserva la possibilità di integrare e modificare in qualsiasi momento la presente programmazione triennale del fabbisogno di personale - 2023/2025 - qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, intendendosi ivi ricomprese anche sopraggiunte esigenze di servizio - relativamente al triennio in considerazione.

In particolare il suddetto documento potrà essere integrato con previsioni di assunzioni a tempo indeterminato previa verifica di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale e necessità di ridefinizione o modifica dell'assetto organizzativo" ai sensi dell'art. 6 comma 1 e dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 come sostituito dall'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183 e rideterminazione della dotazione organica di questo ente.

Spett.le

Comunità Montana Alta Valtellina

c.a. del Presidente

del Responsabile del Servizio amministrativo

Oggetto: **PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI PERSONALE 2023/2025 E PIANO ANNUALE 2023.**

L'Organo di Revisione della Comunità Montana dell'Alta Valtellina, Dott. Nicola Alberto Bonassi,

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006, che fissa il seguente limite: *"per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno"*;
- l'art. 1, comma 762, della legge n. 208 del 28.12.2015 (legge di stabilità 2016), sulla base del quale: *"Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno"*;

Preso atto che:

- La programmazione del fabbisogno di personale della Comunità Montana Alta Valtellina viene approvata con specifico atto secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173.
- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

Rilevato che:

- la Giunta Esecutiva della comunità montana, con deliberazione n. 3 del 16.01.2023, esecutiva ai sensi di legge, ha proceduto, con riferimento al corrente anno, alla ricognizione delle situazioni di so-prannumero o eventuali eccedenze di personale, evidenziando, alla data del 1° gennaio 2022, l'inesistenza di esuberi di personale presso l'ente in relazione ai carichi di lavoro assegnati ad ogni servizio ed all'organico esistente;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 30.01.2023, avente ad oggetto *"Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025. Provvedimenti"*;

Rilevato che l'ente:

- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 562 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;
- rispetta il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- rispetta quanto introdotto dal d.lgs. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 165/2001 dove viene posto il *"divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"*;
- rispetta le capacità assunzionali a tempo indeterminato attualmente vigenti;

Preso atto che il limite di cui all'art. 1, comma 562 della L. 296/2006, risulta rispettato come dai seguenti valori:

Consuntivo 2018 € 966.119,87

Previsione 2023 € 938.930,87

Previsione 2024 € 945.230,87

Previsione 2024 € 945.230,87

Preso atto che viene rispettato il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, secondo il quale la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009, pari a € 20.167,14, per gli enti in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006 così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, del personale comandato e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

Rilevato che con il presente atto:

NICOLA ALBERTO BONASSI

DOTTORE COMMERCIALISTA

- è prevista un'unica assunzione a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato esclusivamente per l'eventuale sostituzione di dipendenti a tempo indeterminato assenti per motivazioni diverse (aspettativa, malattia, maternità) o cessati per dimissione o collocamento a riposo in attesa di poter procedere alla loro sostituzione a termini di legge e per una spesa complessiva inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta, esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 54 del 09.05.2022, avente ad oggetto "*Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024. Provvedimenti*".

Iseo, lì 03.02.2023

Il Revisore dei Conti



*Nicola Alberto Bonassi*

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025.  
PROVVEDIMENTI**

**PARERI IN ORDINE ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ESPRESSE AI SENSI  
DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000 N. 267, COSI' COME MODIFICATO  
DALL'ART. 3 COMMA 1 LETT. B) DEL D.L. 10 OTTOBRE 2012 N. 174**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Il Responsabile del Servizio, esaminata la proposta di deliberazione in oggetto, ai sensi degli articoli 49, comma I, e 147-bis, comma 1, del D.Lgs 267/2000;

ESPRIME

il seguente parere in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, della presente proposta di deliberazione:

PARERE FAVOREVOLE

NOTE:

Bormio, li 07/02/2023

IL RESPONSABILE

Silvio Baroni

Documento firmato digitalmente  
(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)

---

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025.  
PROVVEDIMENTI**

**PARERI IN ORDINE ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ESPRESSI AI SENSI  
DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000 N. 267, COSI' COME MODIFICATO  
DALL'ART. 3 COMMA 1 LETT. B) DEL D.L. 10 OTTOBRE 2012 N. 174**

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Il Responsabile del Servizio Finanziario, esaminata la proposta di deliberazione in oggetto, ai sensi degli articoli 49, comma 1, 147-bis, comma 1, e 153, comma 5, del D.Lgs 267/2000;

ESPRIME

il seguente parere in ordine alla regolarità contabile, della presente proposta di deliberazione:

PARERE FAVOREVOLE

NOTE:

Bormio, li 08/02/2023

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI

Paolo Andreola

Documento firmato digitalmente  
(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA ESECUTIVA N. 16 DEL 09/02/2023**

**OGGETTO:** PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025.  
PROVVEDIMENTI

**ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE**

(art. 124, comma 1, del D.lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si attesta che in data 10/02/2023 la Deliberazione in oggetto è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line, ove rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art.124, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267.

Bormio, li 10/02/2023

**IL VICE SEGRETARIO**  
**Silvio Baroni**

Documento firmato digitalmente  
(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)