



Comune di Esino Lario

Provincia di Lecco

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Indice

Premessa.....	3
Riferimenti normativi.....	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025	5

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30

aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di Pagina 76 di 81 cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di

attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art.6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito

principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di ESINO LARIO

Indirizzo: Piazza Ing. Pietro Pensa n.4 – Esino Lario - 23825

Codice fiscale/Partita IVA: 00432770139

Sindaco: Ing. Pietro Pensa

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: **6**

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: **763**

Telefono: 0341 860111

Sito internet: www.comune.esinolario.lc.it

E-mail: esinolar@comune.esinolario.lc.it

PEC: comune.esinolario@pec.regione.lombardia.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 26.05.2023

Sottosezione di programmazione Performance

Piano della Performance 2023-2025, approvato con deliberazione n. 46 del 30.9.2023

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione giuntale n. 9 del 29.4.2022;

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	<p>Piano della Performance 2023-2025, approvato con deliberazione n. 46 del 30.9.2023;</p> <p>L'organizzazione del Comune si articola in Aree, Servizi e Uffici. Le aree dispongono delle competenze amministrative, tecniche, finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati. Sono attualmente: Area Affari Generali; Area Tecnica; Area Polizia Locale, Area Servizi sociali.</p> <p>La figura apicale del settore assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.</p>
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	<p>Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2023-2025, approvato con deliberazione n. 48 del 20.10.2023</p>
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	<p>Pianificazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, approvato con il presente atto</p>

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato: - secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"; - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"; - su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Comune di Esino Lario

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E DELLA DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2023/2025

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che la disciplina vigente in materia di gestione delle risorse umane delle pubbliche amministrazioni prevede:

- che venga effettuata la programmazione triennale dinamica del fabbisogno di personale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- che ai fini del corretto espletamento dell'attività di reclutamento in relazione ai compiti da assegnare e agli obiettivi da perseguire, il piano triennale del fabbisogno di personale (di seguito, per brevità, indicato anche come "PTFP") rechi l'indicazione, per ogni posto previsto in copertura, delle migliori soluzioni di reclutamento, tenendo presente il disposto dell'art. 36, c. 1, D.lgs. 165/2001, ai sensi del quale *"per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (...)"*;

visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 449/1997, e l'art. 91, c. 1, D.lgs. 267/2000, ai sensi dei quali gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale, al fine di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 91, c. 2, D.lgs. 267/2000, il quale dispone che *"gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche occupazionali adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale (...)"*;
- l'art. 19, c. 8, L. 448/2001, il quale prevede che *"a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabili 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'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;
- la L. 114/2014 recante *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari"*;

visto altresì il D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., e in particolare:

- l'art. 6, c. 2, il quale dispone che *"allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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. 6, c. 3, a mente del quale "in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, 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. 6, c. 4, il quale prevede che l'adozione del piano triennale del fabbisogno di personale degli enti locali sia "approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti" e che nell'adozione dello stesso sia "assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”;*
- *l'art. 6, c. 6, secondo cui "le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;*
- *l'art 6-ter, rubricato "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”, e in particolare:*
 - *il primo comma, il quale così recita: "Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”;*
 - *il quarto comma, secondo cui "le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni”;*
 - *il quinto comma, la cui lettera dispone che "ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni”;*
- *l'art. 33, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni procedono annualmente alla verifica delle eccedenze di personale anche in sede di rideterminazione del relativo fabbisogno;*
- *l'art. 35, c. 4, ai sensi del quale "le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4”;*

visto il D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, e in particolare l'art. 6, rubricato "Piano integrato di attività e organizzazione", c. 6-bis, a mente del quale "In sede di prima applicazione il [predetto] Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine, non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma

5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;

visto il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, 8 maggio 2018 (G.U. n. 173 del 27/07/2018), recante "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" ai sensi dell'art. 6-ter, D.lgs. 165/2001 succitato, il quale postula l'adeguamento degli strumenti di programmazione inerenti l'organigramma ai nuovi indirizzi normativi, ispirati dalla prospettiva del superamento del concetto di dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

evidenziato che:

- nella parte 1., recante "Premessa", il Decreto ministeriale predetto così testualmente recita: *"Le presenti linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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"*, dal che si evince il rilievo delle stesse linee guida sul piano metodologico che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad aggiornare;
- alla luce del mutato scenario normativo, assume rilevanza preminente l'attività di analisi e di rappresentazione delle esigenze di approvvigionamento di forza lavoro sotto gli interconnessi profili qualitativo e quantitativo, riservando un ruolo centrale non più alla rilevazione storica dei carichi di lavoro, bensì alla prospettiva dell'evoluzione dell'assetto organizzativo e alla riqualificazione delle competenze e delle professionalità in forza, in ragione degli obiettivi da perseguire;

visto l'art. 33 (rubricato "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria"), 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 ss. mm. e ii., e in particolare il comma 2 il quale 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 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 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. A decorrere dal 2025 i comuni che*

registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

evidenziato che il predetto art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, secondo quanto descritto in data 10 luglio 2019 dalla Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Basilicata nella Deliberazione 56/2019/PAR *“cambia le capacità assunzionali degli Enti locali, sostituendo il turn over con un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa” e che “In coerenza con la programmazione di cui ai piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio che gli organi di revisione hanno l’obbligo di asseverare, i Comuni potranno effettuare assunzioni a tempo indeterminato purché registrino una spesa di personale sostenibile da un punto di vista finanziario”;*

visto il Decreto del Ministro della pubblica Amministrazione 17 marzo 2020, avente a oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, pubblicato sulla G.U. - Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, di seguito per brevità indicato come *“D.M. 17 marzo 2020”*, 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, il quale:

- ⇒ all’art. 4, c. 2, ha previsto espressamente che *“i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia (...) possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti (...) non superiore al valore soglia”;*
- ⇒ all’art. 5, c. 1, ha limitato, negli anni dal 2020 al 2024, l’incremento percentuale della spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, rispetto alla spesa del personale registrata nel 2018, a un valore indicato nella tabella 2 dello stesso D.M. 17 marzo 2020;
- ⇒ all’art. 7, c. 1, ha previsto che *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”;*

rilevata la necessità di procedere a nuova programmazione del fabbisogno del personale sulla base delle nuove regole in materia di capacità assunzionale come sopra richiamate, anche tenuto conto che la Corte dei conti - Sezione regionale di controllo per la Lombardia, col parere 29 maggio 2020, n. 74, ha precisato che *“nell’ambito del concetto della programmazione, uno strumento diretto a rilevare le esigenze dell’ amministrazione, si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente in relazione alle mutate esigenze”;* conseguentemente, trattandosi appunto di programma e non di strumento attuativo, esso è semplicemente *“uno strumento programmatico che precede l’attività assunzionale dell’ente e ne costituisce, nel rispetto dei vincoli finanziari, un indispensabile presupposto”;* ma tale programma, *“essendo preliminare e distinto dalla procedura assunzionale, non può segnare con la sua adozione la data per l’individuazione della normativa da applicare a detta procedura, e segnatamente ai criteri di determinazione della relativa spesa, sottoposta, invece, sulla base del principio tempus regit actum, alla normativa vigente al momento delle procedure di reclutamento”;*

ritenuto che la ricognizione del Giudice contabile testé citata implica che le procedure di reclutamento successive alla data del 20 aprile 2020 siano interamente soggette alla nuova disciplina sugli spazi assunzionali;

vista la Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno 8 giugno 2020 (Ministero dell'Interno prot. 17102/110/1 Uff. V Affari Territoriali), la quale fornisce chiarimenti applicativi in merito al D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, c. 2, D.L. 34/2019 succitato in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni nel cui ambito viene specificato che:

⇒ gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare sono quelli relativi alle voci riportate nel macroaggregato 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, nonché quelle riconducibili alle convenzioni stipulate con altre pubbliche amministrazioni ai fini dell'utilizzo di prestazioni professionali di lavoratori dipendenti;

⇒ 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;

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

⇒ per i comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1, c. 668, L. 147/2013, e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da TARI corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata va contabilizzata tra quelle correnti, al netto dell'FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia;

visto il Decreto del Ministero dell'Interno 21 ottobre 2020, pubblicato sulla G.U. n. 297 del 30 novembre 2020, e in particolare l'art. 3, c. 2, secondo periodo, ove è affermato che *"Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'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"*;

evidenziato che dalla normativa sopra richiamata e da quella previgente emergono i seguenti cinque distinti limiti di spesa in materia di personale il cui rispetto deve essere verificato in questa sede, fermi restando i vincoli, ossia le norme che prevedono condizioni ostative alle assunzioni:

⇒ la spesa di personale programmata non può superare il valore soglia individuato ai sensi dell'art. 4, c. 1, D.M. 17 marzo 2020;

⇒ l'incremento percentuale della spesa di personale derivante da assunzioni di personale a tempo indeterminato, rispetto alla spesa di personale registrata nel 2018, non può essere superiore ai valori indicati nella tabella 2 di cui all'art. 5, c. 1, D.M. 17 marzo 2020 (33% nell'anno 2022; 34% nell'anno 2023; 35% nell'anno 2024);

⇒ la spesa per il personale non può essere superiore alla spesa per il personale dipendente nell'anno 2008, ai sensi dell'art. 1, comma 562, L. 296/2006, non computando a tal fine *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5"*, D.M. 17 marzo 2020;

⇒ la spesa annua per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, mediante contratto di somministrazione o mediante altre forme di lavoro flessibile non può essere superiore al 100% della spesa di personale sostenuta per le medesime forme di lavoro flessibile nell'anno 2009;

⇒ l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 23, c. 2, D.lgs. 75/2017, incrementato in proporzione al numero dei dipendenti in servizio ai sensi dell'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla L. 58/2019;

richiamata la propria deliberazione n. 11 in data 23.2.2022, con la quale è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del personale, del piano delle assunzioni e della dotazione organica per gli anni 2022-2024;

evidenziato che si rende necessario provvedere alla rideterminazione della dotazione organica quale spesa potenziale massima imposta dai vincoli normativi vigenti a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione finanziaria 2022, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 26.5.2023;

dato atto che, anche alla luce di quanto previsto dal D.M. 17 marzo 2020:

- ⇒ la spesa per il personale registrata nell'esercizio **2018** è pari a **€ 293.487,61**;
- ⇒ la spesa per il personale registrata nell'esercizio **2022** è pari a **€ 350.945,43**;
- ⇒ la media delle entrate correnti relative agli esercizi 2020, 2021 e 2022 (valori risultanti dagli ultimi 3 rendiconti approvati), al netto dell'ammontare del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione assestato relativo all'ultima annualità considerata, è pari a **€ 1.681.286,00**
- ⇒ la percentuale di entrate correnti destinate alla spesa di personale, successivamente all'approvazione del bilancio consuntivo 2022, è pari al **21,75%**;
- ⇒ il Comune di Esino Lario rientra nella fascia demografica di cui all'art. 3, comma 1, lett. e), D.M. 17 marzo 2020, e pertanto il valore soglia di cui all'art. 4, tabella 1, è pari al **29,50%**;

ritenuto necessario quantificare i limiti di spesa sopra specificati nella seguente misura:

- I) limite di spesa corrispondente alla soglia di cui all'art. 4, c. 1, D.M. 17 marzo 2020 (pari al 29,50% della media delle entrate correnti relative agli esercizi **2020, 2021 e 2022**): **€ 475.946,58**
- II) massimo incremento percentuale annuo della spesa di personale derivante da assunzioni di personale a tempo indeterminato, rispetto alla spesa di personale registrata nel 2018, ai sensi della tabella 2, art. 5, c. 1, D.M. 17 marzo 2020:

	INCREMENTO %	INCREMENTO €	TOTALE
2023	34%	€ 99.785,79	393.273,40
2024	35%	€ 102.720,66	396.208,27

- III) limite di spesa di cui all'art. 1, comma 562, L. 296/2006 e ss. mm. e ii.: **€ 373.971,23**

visti i prospetti rubricati sotto le lettere C) e C1), predisposti dalla Responsabile dell'Area Economico-finanziaria, recanti i calcoli della capacità assunzionale dell'Ente secondo la normativa vigente e la stima dei costi per le nuove assunzioni programmate;

dato atto che, conseguentemente, la dotazione organica del Comune di Esino Lario per gli anni dal 2022 al 2024 risulta essere la seguente:

ANNO	soglia (ex art. 4, c. 1, D.M. 17 marzo 2020)	limite di spesa (spesa pers. 2018 + incremento ex tabella 2, art. 5, c. 1, D.M. 17 marzo 2020)	dotazione organica (limite di spesa per contr. lav. T.I., tenuto conto dei resti assunzionali)
2023	€ 475.946,58	€ 393.273,40	€ 393.273,40
2024	€ 475.946,58	€ 396.208,27	€ 396.208,27
2025	€ 475.946,58	----	€ 475.946,58

evidenziato che, sulla base di quanto infra indicato in relazione alla possibilità di utilizzare i resti assunzionali (cfr parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato prot. n. 12454 del 15.1.2021, appresso citato per estratto), la dotazione organica in termini di spesa potenziale e relativa sostenibilità finanziaria è comunque pari alla somma calcolata sulla base del valore soglia ex art. 4 D.M. 17 marzo 2020;

viste:

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 23 in data 28.10.2020, recante approvazione delle linee programmatiche di mandato;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 26.05.2023, a mezzo della quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 e relativi allegati;

visto il D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, e in particolare l'art. 6, rubricato "Piano integrato di attività e organizzazione", il quale:

- al comma 6-*bis* stabilisce che "In sede di prima applicazione il [predetto] Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine, non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- al comma 6 dispone che "*Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano (...) da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*", rimandando per l'adozione del Piano tipo a un "decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281", allo stato attuale non ancora emanato;

evidenziato che la mancata pubblicazione rende inoperante l'obbligo di legge in parola, essendo posto da una disposizione di rango primario espresso rinvio in tal senso a una fonte sotto ordinata nel sistema della gerarchia delle fonti;

ritenuto che per la realizzazione dei programmi previsti nei documenti programmatori dell'Ente è necessario disporre delle risorse umane previste nell'allegato Organigramma (Allegato "A");

dato atto che sono integrati i presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni e che in particolare:

- A. con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 24.11.2023 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive per gli anni 2023-2025 in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, c. 1, D.lgs. 198/2006;

- B. l'Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo rendiconto della gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- C. con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 26.05.2023 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, poi trasmesso alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche (BDAP) in data 11.08.2023;
- D. con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 26.05.2023 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2022, trasmesso alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche (BDAP) in data 11.08.2023;
- E. il Comune non è tenuto all'approvazione del bilancio consolidato e della decisione consiliare di non predisporre detto strumento contabile è stata inoltrata alla BDAP la relativa comunicazione;
- F. questa Amministrazione rispetta i vincoli di cui all'art. 3, c. 1, L. 68/1999 succitata;
- G. non vi sono dipendenti di questo Comune assegnati in mobilità presso altri enti e il cui rientro possa determinare costi futuri;
- H. non sussistono ipotesi di eventuale riconversione a tempo pieno dei rapporti di lavoro;
- I. non si registrano situazioni di eccedenza, esubero o soprannumerarietà di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., come da deliberazione della Giunta Comunale n. 51 in data 24.11.2023;

dato atto, pertanto, che il Comune di Esino Lario non si trova in alcuna situazione ostativa all'effettuazione di nuove assunzioni;

atteso che tutte le programmate assunzioni sono coerenti con:

- ⇒ il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione;
- ⇒ il fabbisogno di personale determinato alla luce del Piano esecutivo di gestione e degli obiettivi assegnati alle Aree organizzative;
- ⇒ la dotazione organica, da intendersi quale spesa potenziale massima imposta dai vincoli normativi vigenti, come risultante dal presente atto;

verificato che sono rispettati tutti i seguenti limiti in materia di spesa per il personale:

- A) spesa per lavoro subordinato a tempo indeterminato, per come precedentemente descritto;
- B) spesa per contratti di lavoro diversi dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, tenendo conto che ai sensi dell'art. 9, c. 28, del D.L. 78/2010, le spese di personale riconducibili ai contratti di lavoro subordinato ex art. 110, c. 1, D.Lgs. 267/2000, sono escluse dal computo di cui alla medesima disposizione:

ANNO	SPESA PROGRAMMATA per contr. lav. non a T.I.	LIMITE ex art. 9, c. 28, D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010
2023	34.000,00	€ 48.672,25
2024	34.000,00	€ 48.672,25
2025	34.000,00	€ 48.672,25

C) limite di spesa di cui all'art. 1, comma 562, L. 296/2006 e ss. mm. e ii., considerata l'esclusione dal computo prevista dall'art. 7, D.M. 17 marzo 2020:

ANNO	SPESA PROGRAMMATA <i>(calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 562, L. 296/2006 e ss. mm. e ii.)</i>	LIMITE DI SPESA <i>ex art. 1, comma 562, L. 296/2006 e ss. mm. e ii.</i>
2023	255.880,26	373.971,23
2024	258.580,56	373.971,23
2025	258.694,56	373.971,23

atteso che per la soddisfazione dei fabbisogni di personale si rende necessario coprire tutte le posizioni previste nell'Allegato "A" (organigramma) mediante le azioni programmate di cui all'Allegato "B" (piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025);

ritenuto che i predetti documenti rappresentano le esigenze in materia di fabbisogno del personale e la struttura organizzativa dell'Ente, e che pertanto siano meritevoli di approvazione;

ritenuta propria la competenza, secondo il combinato disposto dell'art. 48, D.lgs. 267/2000 e degli artt. 4, c. 1, e 6, c. 4, D.lgs. 165/2001;

evidenziato altresì che nella prospettiva del perseguimento degli obiettivi e dei programmi dell'Amministrazione in applicazione del principio di buon andamento dell'azione amministrativa e dei corollari criteri di efficacia, efficienza, economicità della stessa, sono individuabili le seguenti strategie:

- riqualificazione del personale in servizio, anche mediante il ricorso alle procedure di mobilità interna e l'espletamento di attività formative mirate;
- rideterminazione della dotazione organica attraverso la precisa individuazione del fabbisogno di personale, in uno con la specificazione del piano delle assunzioni per figure professionali indispensabili attualmente non in forza, tenuto conto dei vincoli e dei limiti alla capacità assunzionale dell'Ente;

ritenuto, anche alla luce delle evidenze contabili inerenti alle capacità assunzionali sopra esposte, di prevedere l'instaurazione di ulteriori rapporti di lavoro cosiddetti "flessibili" (ossia differenti dai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato) nel rispetto della normativa vigente in materia (*prima facie*: artt. 7, 35 e 36, D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., art. 92 e 110, D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii., art. 9, c. 28, D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010 e ss. mm. e ii., artt. 19 e ss. e 30 e ss., D.lgs. 81/2015 e ss. mm. e ii., artt. 50 e ss., C.C.N.L. Funzioni locali e gli altri CC.CC.NN.LL. applicabili, il tutto alla luce della Sent. Corte Costituzionale n. 173/2012 e del principio di diritto enunciato dalla Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie con Sent. n. 1/2017, ribadito con Sent. n. 15/2018, nonché del principio di diritto enunciato dal predetto Giudice contabile con Sent. n. 23/2016, in merito alla non applicabilità del limite di spesa ex art. 9, c. 28, D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, e ss. mm. e ii., ai rapporti negoziali ricadenti nell'ambito normativo dell'art. 14, C.C.N.L. 22 gennaio 2004 ora sussumibili nell'ambito applicativo di cui all'art.23) al fine di far fronte a comprovate esigenze di carattere eccezionale e temporaneo quali a esempio quelle riconducibili all'obbligo di continuità nell'erogazione dei servizi;

richiamata la lettera dell'art. 3, c. 5, D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 114/2014, e ss. mm. e ii., la quale stabilisce che "a decorrere dall'anno 2014 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 delle facoltà

assunzionali riferite al quinquennio precedente" CCNL 2019-2021;

visto il parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, prot. n. 12454 del 15.1.2021, nel cui contesto è affermato che "(...) *il comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2, del comma 1, dell'articolo 5 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui [alla tabella 1 dell'art. 4 del predetto decreto attuativo.] Tanto premesso (...) si rappresenta che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale.*

Infatti, tale previsione va ricondotta nell'ambito di una deroga alla specifica misura finalizzata a rendere, in ogni caso, graduale la dinamica della crescita della spesa di personale dei comuni che si collocano al di sotto del valore soglia inferiore (arco temporale 2020-2024), consentendo a tali enti la facoltà di superare gli incrementi percentuali annuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, qualora i resti assunzionali consentano un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa.

Ne consegue, pertanto, che l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo. Giova segnalare che, come anche evidenziato dagli orientamenti della Corte dei conti, la nuova normativa introdotta dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019, che ha ricevuto attuazione con il decreto del 17 marzo 2020, segna una modifica ed un cambiamento significativo della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni; con ciò tracciando una chiara linea di demarcazione tra i pregressi criteri basati sul turn over e le nuove regole vincolate alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale per nuove assunzioni e, in tale ottica, la deroga in esame finalizzata al recupero dei resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 maturati in regime di turn over non può che trovare applicazione unicamente in alternativa alle nuove facoltà assunzionali, come innovativamente delineate ed introdotte dal legislatore nell'ordinamento. Una diversa interpretazione ed applicazione della deroga contenuta all'articolo 5, comma 2, che dovesse prevedere la cumulabilità, oltre a non avere alcuna ratio e senso economico, costituirebbe una pura somma algebrica di facoltà assunzionali normativamente definite con parametri e criteri completamente differenti tra loro e quindi, non omogenee in quanto frutto di condizioni non comparabili e assimilabili e determinerebbe un effetto distorsivo della volontà del legislatore che ha inteso consentire, per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia inferiore, solo una condizione di maggior favore fra l'utilizzo dei resti assunzionali e la nuova regola di gradualità";

evidenziato pertanto che il computo dei resti assunzionali, effettuato sulla base del diritto vigente tempo per tempo, mette capo a una risultante numerica in termini di capacità di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato utilizzabile esclusivamente in alternativa alle modalità previste dall'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, fermo restando l'obbligo di osservare il limite di spesa di cui all'art. 4 del medesimo D.M., sulla base della ricostruzione della fattispecie astratta resa col parere appena citato;

vista, *ex multis*, la deliberazione n. 61/2021/PAR della Corte dei conti - Sezione regionale di controllo per la Regione Siciliana, nella quale si ribadisce il perimetro giuridico dell'utilizzabilità dei resti assunzionali;

preso atto delle indicazioni fornite dal Giudice contabile in merito all'eventuale possibilità di stipulare contratti di lavoro subordinato in sostituzione di rapporti di lavoro cessati in corso d'anno;

vista, in particolare, la Deliberazione 167/2021/PAR della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Lombardia, nel cui ambito è affermato che "La sostituzione del personale

cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al "principio della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall'art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020, salvo la possibilità per l'ente di piccole dimensioni, che rientri nelle condizioni ivi stabilite, di utilizzare la facoltà disciplinata dall'art. 5, comma 3 del D.M. sopra richiamato; ipotesi quest'ultima, tuttavia, non sovrapponibile nel caso di specie, che pertanto rientra nel perimetro della disciplina normativa generale, conformemente al disposto di cui all'art. 14 delle preleggi al codice civile" (cfr. anche, ex multis, le Deliberazioni 74/2020/PAR, 93/2020/PAR e 24/2021/PAR della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Lombardia e la Deliberazione 32/2020/PAR della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna);

visto l'art. 17, c. 1-*bis*, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, recante "Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica." e ss. mm. e ii., a mente del quale "Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.";

accertato che:

- con l'attuazione della predetta rideterminazione della dotazione organica e del connesso piano del fabbisogno di personale 2022-2024 viene assicurato il rispetto della normativa vigente in materia di contenimento delle spese di personale;
- relativamente alla copertura finanziaria delle eventuali assunzioni di personale e attivazioni di prestazioni lavorative diverse da quelle fondate su rapporti di lavoro a tempo indeterminato, per esigenze di carattere eccezionale o temporaneo, sono stanziati le somme necessarie all'interno del bilancio di previsione finanziario in corso di definizione 2022-2024;

vista la L. 68/1999, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", e accertato che la dimensione dell'organico in forza a questo Ente, lo esclude dall'ambito di applicazione della stessa;

visti gli artt. 1014 e 678 del D.lgs. 66/2010 e ss. mm. e ii.;

evidenziato che:

- presso l'Ente non è maturata la riserva dei posti nelle assunzioni in favore dei militari volontari congedati prevista dai predetti artt. 1014 e 678 del D.lgs. 66/2010 e ss. mm. e ii.;
- l'ipotesi di assunzione ai sensi dell'art. 30, D.lgs. 165/2001 e ss.mm. e ii., non costituisce a tal fine presupposto per il computo ai fini di tale riserva;
- tale ultima conclusione è condivisa dal Ministero della Difesa, nel contesto della risposta alla "FAQ" n. 3 pubblicata sul proprio sito *web* istituzionale a cura dell'Ufficio per il sostegno alla ricollocazione professionale dei volontari congedati;

dato atto che le assunzioni qui programmate osservano gli obblighi discendenti dalle norme appena citate;

precisato che questo programma è suscettibile di ulteriori variazioni e integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni, dal conferimento del personale o da qualsiasi altra sopravvenuta modificazione del fabbisogno di personale o evenienza che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

visto il D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii.;

vista la L. 241/1990 e ss. mm. e ii.;

visto il D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii.;

visto il D.lgs. 150/2009 e ss. mm. e ii.;

vista la L. 75/2017 e ss. mm. e ii.;

visto il CCNL 2019-2021, relativo al personale del comparto "Funzioni locali", e i CC.CC.NN.LL. del medesimo comparto nelle parti ancora applicabili;

visto lo Statuto comunale;

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

visto il parere di regolarità tecnico-amministrativa reso dal Responsabile dell'Area Personale ai sensi degli artt. 49 e 147-*bis*, D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii.;

visto il parere di regolarità contabile reso dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria ai sensi degli artt. 49 e 147-*bis*, D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii.;

acquisito, in merito al presente atto, il parere favorevole del Revisore dei conti, reso ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, c. 8, della L. 448/2001, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, attestante la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, e a mezzo del quale contestualmente è asseverato il mantenimento degli equilibri di bilancio

dato atto che, ai sensi dell'art. 6, c. 1, D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., della presente programmazione, sono stati informati i soggetti sindacali interessati ai sensi del Titolo II del CCNL del 21 maggio 2018, relativo al personale del comparto "Funzioni locali";

Con voti

DELIBERA

- 1) di richiamare e approvare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo, anche ai sensi dell'art. 3, L. 241/1990;
- 2) di dare atto che non sussistono situazioni di eccedenze, esubero e/o soprannumerarietà di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm. e ii.,
- 3) di rideterminare quindi la dotazione organica del Comune di Esino Lario per gli anni dal 2023 al 2025, quale spesa potenziale massima imposta dai vincoli normativi vigenti a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione finanziaria 2022, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 26.05.2023, nella misura che segue:

2023	€ 393.275,40
2024	€ 396.208,27
2025	€ 475.946,58

- 4) di rideterminare il fabbisogno di personale del Comune di Esino Lario per gli anni 2023-2025 come piena copertura delle posizioni rappresentante dell'organigramma di cui all'allegato "A", parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 5) di autorizzare le azioni previste dal piano assunzionale 2023-2025 di cui all'allegato "B", parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 6) di definire la suddivisione della struttura organizzativa in aree e uffici ai sensi dell'art. 13 del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, così come da prospetto allegato D), il quale costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

- 7) di formulare indirizzo al Responsabile dell'Area Personale e Organizzazione affinché proceda al reclutamento di personale secondo le indicazioni di cui alla presente deliberazione e all'ulteriore ricorso alle forme di contratti di lavoro "flessibili" eventualmente reso necessario al fine di sopperire a esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, valutando la necessità e l'opportunità di adottare i conseguenti atti;
- 8) di dare atto che relativamente alla copertura finanziaria delle eventuali assunzioni di personale derivanti da esigenze eccezionali o temporanee saranno previsti gli appositi stanziamenti all'interno del bilancio di previsione finanziario 2023-2025 e lo saranno altresì nei bilanci di previsione successivi;
- 9) di dare atto che con la presente revisione della programmazione triennale del personale, il Comune di Esino Lario rispetta la normativa vigente in materia di contenimento delle spese di personale e di contrasto al precariato presso le pubbliche amministrazioni;
- 10) di precisare che la programmazione triennale recata dal presente atto potrà essere ulteriormente riveduta in relazione a nuove e diverse esigenze e in relazione ai limiti o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà assunzionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione almeno a cadenza annuale;
- 11) di demandare al Responsabile dell'Area Economico-finanziaria la trasmissione degli allegati piani triennali alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter, D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., secondo le istruzioni previste nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 18/2018;
- 12) di demandare all'Area Affari Generali:
 - la pubblicazione dell'allegato piano triennali del fabbisogno di personale sul sito istituzionale del Comune, nella Sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 16, del D.lgs. 33/2013;
 - la trasmissione del presente atto, contestualmente alla sua pubblicazione per quindici giorni consecutivi all'albo pretorio *on line*, ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125, D.lgs. 267/2000.

Successivamente, considerata la peculiare rilevanza e l'intrinseca incidenza in termini di riflessi operativi dello strumento di programmazione oggetto della presente deliberazione, e pertanto riscontrati i contrassegni dell'urgenza, la Giunta Comunale, con separata votazione unanime

D E L I B E R A

di dichiarare la stessa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del D.lgs. 267/2000, anche al fine di provvedere senza indugi all'assunzione degli atti conseguenti.

Calcolo delle capacità assunzionali (art. 33, c. 4, D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019; D.P.C.M. 17 marzo 2020)

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

All. k)

COMUNE	Esino Lario
POPOLAZIONE	minore di 1.000 ab.
FASCIA	a
valore soglia più basso	29.50%
valore soglia più alto	33.50%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (valore soglia più basso)	Tabella 3 (valore soglia più alto)
a	minore di 1.000 ab.	29.50%	33.50%

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

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022	350,945.43	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	1,510,226.83	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1,589,344.01	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	1,944,287.16	
FCDE ASSESTATO ANNO 2022	67,907.76	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI - FCDE assestato in bilancio 2023	21.75%	→→→→→→→→ →→→→→→→→ N.B.: il Comune si colloca nella fascia c.d. virtuosa

3) Raffronto della situazione dell'Ente rispetto ai valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3

Caso A: Comune c.d. virtuoso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (come da ultimo rendiconto approvato)	350,945.43	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (media entrate correnti ultimo triennio - fcde assestato)*0,295	475,946.58	
INCREMENTO MASSIMO (quale differenza tra i dati predetti)	125,001.15	

→→→→→→→→ →→→→→→→→ **il vincolo**

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024 (da calcolarsi applicando le seguenti percentuali incrementali rispetto alla spesa di personale sostenuta nell'anno 2018):

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%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	293,487.61	Art. 5, commi 1 e 2
percentuale di incremento normativamente fissata per l'anno 2023	34.00%	
incremento annuo	99,785.79	
decurtazione dell'ammontare riferito all'assunzione già effettuata negli anni 2020-2022		
resti assunzionali 2015-2019 *		*inutilizzabili perché sfiorano il tetto ex art. 4, come da parere Mef-Rgs prot. 12454 del 15/1/21
capacità assunzionale anno 2023	99,785.79	→→→→→→→→ →→→→→→→→ il vincolo

Controllo limite ai sensi dell'art. 5, c. 1:

PROIEZIONE sp. pers. massima teorica ANNO 2023 (= sp. pers. 2018 + cap.tà ass.le ex art. 5, c. 1)	393,273.40
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	475,946.58
DIFFERENZA	- 82,673.18

→→→→→→→→ N.B.: incremento APPLICABILE perché più limitativo della spesa

Controllo limite ai sensi dell'art. 4, c. 2:

PROIEZIONE sp. pers. massima teorica ANNO 2023	
[= (media entrate correnti ultimo triennio - fcde assestato)*0,295 + cap.tà ass.le ex art. 4, c. 2]	600,947.73
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	475,946.58
DIFFERENZA	125,001.15

→→→→→→→→ N.B.: incremento inapplicabile

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	600,947.73
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025	600,947.73

spesa di personale ex art. 1, c. 557, L. 296/2006

373,971.23

→→→→→→→→ N.B.: il tetto di spesa storica è rispettato anche senza deroghe ex art. 7, c. 1

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E DELLE ASSUNZIONI PER IL TRIENNIO 2023-2025

ANNO 2023

Nel corso dell'anno 2023 si prevede quanto segue:

- al fine di garantire continuità all'erogazione dei servizi afferenti all'**Area Affari Generali**, l'instaurazione o la proroga della vigenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale (n. 12 h./sett.) e determinato, ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. 311/2004, decorrente dall'1.1.2023 fino al 31.12.2023, con un funzionario amministrativo, di categoria giuridica ex D e posizione economica D1;
- al fine di garantire continuità all'erogazione dei servizi afferenti all'**Area Vigilanza**, l'instaurazione o la proroga della vigenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e determinato, decorrente dall'1.1.2023 fino al 31.12.2023, con una figura di ausiliario del traffico - area degli operatori, di categoria giuridica B e posizione economica B1.

É prevista l'instaurazione di ulteriori rapporti di lavoro cosiddetti "flessibili" (ossia differenti dai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato) nel rispetto della normativa vigente in materia (*in primis*: artt. 7, 35 e 36, D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., art. 92 e 110, D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii., art. 9, c. 28, D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010 e ss. mm. e ii., artt. 19 e ss. e 30 e ss., D.lgs. 81/2015 e ss. mm. e ii., artt. 50 e ss., C.C.N.L. Funzioni locali e gli altri CC.CC.NN.LL. applicabili, il tutto alla luce della Sent. Corte Costituzionale n. 173/2012 e del principio di diritto enunciato dalla Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie con Sent. n. 1/2017, ribadito con Sent. n. 15/2018) al fine di far fronte a comprovate esigenze di carattere eccezionale e temporaneo quali a esempio quelle riconducibili all'obbligo di continuità nell'erogazione dei servizi.

ANNO 2024

In riferimento all'anno 2024 è previsto quanto segue:

- al fine di garantire continuità all'erogazione dei servizi afferenti all'**Area Affari Generali**, l'instaurazione o la proroga della vigenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale (n. 12 h./sett.) e determinato, ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. 311/2004, decorrente dall'1.1.2024 fino al 31.12.2024, con un funzionario amministrativo, di categoria giuridica D e posizione economica D1;
- al fine di garantire continuità all'erogazione dei servizi afferenti all'**Area Vigilanza**, l'instaurazione o la proroga della vigenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e determinato, decorrente dall'1.1.2024 fino al 31.12.2024, con una figura di

ausiliario del traffico - area degli operatori, di categoria giuridica B e posizione economica B1.

É prevista l'instaurazione di ulteriori rapporti di lavoro cosiddetti "flessibili" (ossia differenti dai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato) nel rispetto della normativa vigente in materia (*in primis*: artt. 7, 35 e 36, D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., art. 92 e 110, D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii., art. 9, c. 28, D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010 e ss. mm. e ii., artt. 19 e ss. e 30 e ss., D.lgs. 81/2015 e ss. mm. e ii., artt. 50 e ss., C.C.N.L. Funzioni locali e gli altri CC.CC.NN.LL. applicabili, il tutto alla luce della Sent. Corte Costituzionale n. 173/2012 e del principio di diritto enunciato dalla Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie con Sent. n. 1/2017, ribadito con Sent. n. 15/2018) al fine di far fronte a comprovate esigenze di carattere eccezionale e temporaneo quali a esempio quelle riconducibili all'obbligo di continuità nell'erogazione dei servizi.

ANNO 2025

In riferimento all'anno 2025 è previsto quanto segue:

- al fine di garantire continuità all'erogazione dei servizi afferenti all'**Area Affari Generali**, l'instaurazione o la proroga della vigenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale (n. 12 h./sett.) e determinato, ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. 311/2004, decorrente dall'1.1.2025 fino al 31.12.2025, con un funzionario amministrativo, di categoria giuridica D e posizione economica D1;
- al fine di garantire continuità all'erogazione dei servizi afferenti all'**Area Vigilanza**, l'instaurazione o la proroga della vigenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e determinato, decorrente dall'1.1.2025 fino al 31.12.2025, con una figura di ausiliario del traffico – area degli operatori, di categoria giuridica B e posizione economica B1.

É prevista l'instaurazione di ulteriori rapporti di lavoro cosiddetti "flessibili" (ossia differenti dai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato) nel rispetto della normativa vigente in materia (*in primis*: artt. 7, 35 e 36, D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., art. 92 e 110, D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii., art. 9, c. 28, D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010 e ss. mm. e ii., artt. 19 e ss. e 30 e ss., D.lgs. 81/2015 e ss. mm. e ii., artt. 50 e ss., C.C.N.L. Funzioni locali e gli altri CC.CC.NN.LL. applicabili, il tutto alla luce della Sent. Corte Costituzionale n. 173/2012 e del principio di diritto enunciato dalla Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie con Sent. n. 1/2017, ribadito con Sent. n. 15/2018) al fine di far fronte a comprovate esigenze di carattere eccezionale e temporaneo quali a esempio quelle riconducibili all'obbligo di continuità nell'erogazione dei servizi.