



COMUNE DI CLAINO CON OSTENO

PROVINCIA DI COMO

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

nr. 64 Reg. Del. data 21.12.2024 n°prot : <u>359 / 2025</u> nr. <u>24</u> Reg. Pubbl. : <u>225</u>	oggetto: programmazione triennale del fabbisogno di personale. Aggiornamento annuale 2024/2026.
--	---

L'anno duemila ventiquattro il giorno ventuno del mese di Dicembre alle ore 17:15, nella Casa Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

COGNOMNE E NOME	FUNZIONE/CARICA	Presente	Assente
Rag. Giovanni Bernasconi	Sindaco	Si in presenza	
Deni Barbazza	Vice Sindaco	SI in presenza	
De Alberti Marco	Assessore	SI in presenza	

Partecipa alla seduta il Vicesegretario comunale Dott.ssa Mariarosaria Genovese per le funzioni di cui all'articolo 97, comma 4, lett.a) Tuel 267/2000.

Il Presidente Rag. Giovanni Bernasconi in qualità di Sindaco dichiarata aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, in conformità alla Delibera di G.C. nr.20 del 30.04.2022 recante "Disciplina per il funzionamento della Giunta Comunale", passa alla trattazione della proposta di deliberazione in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Avuta lettura della seguente proposta di deliberazione posta all'odierno ordine del giorno con oggetto: "programmazione triennale del fabbisogno di personale. Aggiornamento annuale 2024/2026".

DATO ATTO che sono stati acquisiti, ai sensi del combinato disposto di cui agli articoli 49 e 147 bis del d. lgs. nr.267/2000, i preliminari pareri favorevoli del responsabile del servizio interessato per quanto attiene la regolarità tecnica ed amministrativa dell'atto che, affinché resti inserito si allega al presente atto per formare di esso parte integrante e sostanziale; mentre lo schema della proposta viene omesso in quanto conforme al deliberato.

RICHIAMATI i principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità, trasparenza dell'azione amministrativa di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 7 agosto 1990 numero 241 e smi;

ATTESA la propria competenza ai sensi del combinato disposto di cui agli articoli 42 e 48 del TUEL 267/2000;

RICHIAMATO l'articolo 4 del D. Lgs. 30.03.2001, nr.165 recante: "Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti".

PREMESSO che:

- Il Piano Triennale del Fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. 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.
- Obiettivo principale del PTFP è coniugare l'ottimale impiego delle risorse finanziarie pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità delle prestazioni esercitate oltre quelli di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.
- la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e tenere conto che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione

RICHIAMATO l'art.6 del Decreto Legge n.80 del 09/06/2021, convertito con modificazioni nella Legge n.113 del 06/08/2021, che ha introdotto dall'anno 2022, il nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) il cui schema è stato approvato con DPCM n. 132 del 30/06/2022.

CONSIDERATO che

- detto Piano può essere redatto in forma semplificata dagli Enti con un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità.
- il DPR n. 81/2022 ha stabilito che il PIAO deve contenere anche il Piano di Fabbisogno di Personale;

DATO ATTO che il Comune di Claino con Osteno, trattandosi di ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, continua a redigere ed approvare il Piano di fabbisogno del Personale ai sensi dell'art.6 del D. lgs n. 165/2001.

PREMESSO che in materia di personale il vigente quadro normativo prevede per questo ente i seguenti obiettivi e limitazioni:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'articolo 2 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4 del D. Lgs. nr.165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D. Lgs.nr.165/2001, come modificato dall'articolo 4 del D. Lgs. nr.75/2017 che 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 nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dello stesso articolo 6.
Il piano predetto è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.
- l'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della l. n. 183/2011 (legge di stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.
- l'articolo 89 del D. Lgs. nr.267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalla proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.
- a norma dell'art. 91 tuel 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, pianificando altresì le proprie politiche di assunzione, adeguandosi ai principi di riduzione programmata della spesa di personale stabiliti dalla normativa vigente. A norma dell'art. 1, comma 102, l. 30/12/2004, n. 311, infatti, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'articolo 22, comma 1, del d. lgs. nr.75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art.6-ter del d. lgs. nr.165/2001, come introdotte dall'art.4, del d. lgs. nr.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art.6, comma 6, del d.lgs. nr.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30-03-2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo.
- Con Decreto 08/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le suddette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del

27 Luglio 2018 NR, 173 DEL 27.07.2018. Tali linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani. Le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"

- il D.L. nr.34 del 30-04-2019 (cd. Decreto "Crescita"), convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 Giugno 2019, NR.58 che ha introdotto disposizioni innovative in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria.
- il comma 2 dell'articolo 33 del suddetto Decreto per come modificato dal comma 853 della Legge di Bilancio 2020 (Legge 27-12-2019, nr.160), ai sensi del quale " *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*".
- Il Decreto Ministeriale del 17 Marzo 2020, attuativo del sopra citato articolo 33 del D.L. nr.34/2019, nella versione modificata dalla legge di bilancio 2020 (comma 853 legge nr.160/2019) recante: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni". Tale Decreto ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

CONSIDERATO quindi che nel triennio 2024-2026 la capacità assunzionale del Comune di Claino con Osteno è sottoposta alla seguente disciplina normativa:

- articolo 33 del D.L. 30.04.2019 nr.34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 Giugno 2019, nr.58, per come modificato dall'articolo 1, comma 853 della Legge 27.12.2019, nr.160 (Legge di Bilancio 2020);
- D.M. 17 Marzo 2020 (in G.U. NR.108 del 27.04.2020) e relativa Circolare Interministeriale applicativa del 13 Maggio 2020.

RICHIAMATO l'art. 1, comma 762, della l. n. 208/2015 (legge di stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio"; restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 562, della l. n. 296/2006 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;

RICHIAMATO l'art. 15, comma 5, del Ccnl 1/04/1999, il quale prevede che nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 29/1993 (ora d. lgs.

n. 165/2001), gli enti valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività per le finalità ivi previste e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio;

PRECISATO che l'ente è dunque tenuto al rispetto della spesa per il personale realizzata nell'anno 2008 ai sensi dell'art. 1, comma 562 della L. 296/2006, che è pari a € 232.828,40 (euro 218.530,49 + le spese del Segretario Comunale di euro 13.869,15).

FATTO CONSTARE CHE IL COMUNE DI CLAINO CON OSTENO rispetta il vincolo di contenimento della spesa di personale rispetto al limite dell'anno 2008 (ex articolo 562, Legge 296/2006) essendo la spesa di personale, al netto delle componenti escluse, comprensiva degli oneri sociali a carico dell'ente ed esclusa l'irap, per il triennio 2024-2025-2026 prevista nella misura seguente:

- € 189.701,00 per l'anno 2024 (di cui € 14.850,00 per segretario comunale)
- € 189.601,00 per l'anno 2025 (di cui € 14.850,00 per segretario comunale)
- € 189.601,00 per l'anno 2026 (di cui € 14.850,00 per segretario comunale)

PRECISATO tuttavia che la determinazione della spesa di personale, come quantificata sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto 17 marzo 2020, è diversa da quella prevista dall'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006: infatti, a differenza del precedente sistema di calcolo il decreto impone di considerare tutti gli impegni di competenza relativi alla spesa di personale come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, comprensivi degli oneri riflessi, al netto solamente dell'IRAP (e non anche delle spese che, ai fini citato comma 562, venivano invece escluse, come ad esempio le spese per le categorie protette e per i rinnovi contrattuali).

CONSIDERATO altresì che la disciplina recata dal d.lgs. 75/2017 stabilisce che la dotazione organica è un "valore finanziario di spesa potenziale" e che per gli enti locali "sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente".

RICHIAMATA la Deliberazione di G.C. nr.10 in seduta del 23.02.2023, esecutiva, avente ad oggetto la programmazione triennale del fabbisogno di personale periodo 2023-2025.

CONSIDERATO CHE il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale; l'eventuale modifica in corso di anno del ptfp è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

RITENUTO di procedere all'aggiornamento del piano del fabbisogno di personale 2024-2026, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali definite dall'ente anche sulla base delle criticità emerse da un monitoraggio con le figure apicali dell'ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici.

VISTO l'allegato "A" alla presente deliberazione avente ad oggetto "Capacità assunzionale", rideterminata dopo l'approvazione del rendiconto di gestione 2023° a firma del responsabile del

Servizio Finanziario, con l'allegata dotazione organica, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

RICHIAMATA la propria deliberazione nr.46, assunta in seduta del 24.10.2024, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale, nell'ambito della revisione della dotazione organica come sopra definita, è stata effettuata la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale e rilevata l'assenza di personale in esubero ai sensi dell'articolo 33 del d. lgs. nr.165/2011;

CONSIDERATA la consistenza del personale presente nell'organizzazione dell'ente, i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

Richiamata la Delibera di G.C. nr.11 del 22.03.2024 avente ad oggetto: "Istruttore tecnico Sig. DELL'ORO Filippo- Mobilità esterna verso la Comunità Montana Valli del Lario e del Ceresio" con la quale veniva autorizzato, ai sensi dell'articolo 30 del Decreto Legislativo nr.165/2001 e s.m.i. il trasferimento del Sig. DELL'ORO Filippo nato a Vimercate (MI) il 31-08-1971, istruttore tecnico, categoria C3, a tempo pieno e indeterminato dal Comune di Claino con Osteno verso la Comunità Montana Valli del Lario e del Ceresio con decorrenza 1° Maggio 2024 (ultimo giorno di servizio 30 Aprile 2024).

Preso atto che dalla suddetta data del 1° Maggio 2024 il dipendente Sig. DELL'ORO Filippo sarebbe stato oggetto di utilizzo condiviso tra il Comune di Claino con Osteno e la Comunità Montana Valli del Lario e del Ceresio ai sensi dell'articolo 23 del vigente C.C.N.L. 2019/2021, come da schema di accordo approvato dal Comune di Claino con Osteno con delibera di G.C. nr.11 del 22-03-2024 e dalla Comunità Montana Valli del Lario e del Ceresio con delibera della G.E. nr.29 del 24.04.2024.

Dato atto che la consistenza della dotazione organica risulta alla data odierna essere la seguente:

SETTORE	CATEGORIA	POSTI PEREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
Settore Amministrativo e contabile				
Funzionario Amm.vo/ Contabile	Ex Cat. D/3 – tempo pieno	1	1	0
Istruttore Amministrativo	Ex Cat. C/2 tempo pieno	1	1	0
Agente di Polizia Locale	Ex Cat. C/1 - 18h/sett.	1	1	0
Totale		3	3	0
Settore Tecnico				
Istruttore Tecnico *	Ex Cat. C/3 - 16h/sett.	1	1	0
Operaio	Ex cat. B3 36h/sett.	1	0	1
Totale		2	1	1
Totale Complessivo		5	4	1

RICHIAMATO il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 104/97, come modificato con le seguenti deliberazioni: G.C.NR.38/99; G.C.NR.50/2001; G.C. NR.17 DEL 30-03-2009; G.C. NR.85 DEL 21-12-2010; G.C. NR.60 DEL 04-10-2011; G.C. NR.14 DEL 18-03-2014; G.C. NR.50 DEL 31-07-2014; G.C. NR.76 DEL 18-12-2014 E, DA ULTIMO G.C. NR.69 DEL 22-12-2017.

RITENUTO, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare l'attuale dotazione organica dell'ente approvata con propria deliberazione n. 37 del 04-08-2008 e successive modifiche, ultima delle quali con deliberazione G.C. n. 70 del 13-11-2014, intesa come numero totale dei dipendenti in servizio, integrata/aggiornata con il piano assunzioni che si approva con il presente atto;

RICHIAMATO il nuovo C.C.N.L. 2019/2021 per il personale non dirigente del comparto regioni-autonomie locali sottoscritto il 16.11.2022.

CONSIDERATO che la programmazione del fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- a) Quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere l'attività di programmazione generale dell'Ente;
- b) Qualitativa: riferito alle tipologie di professioni e di competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

RAVVISATA la necessità di prevedere per il triennio 2024-2026, nel rispetto dei predetti vincoli, nuove assunzioni nella programmazione del fabbisogno di personale in considerazione del personale cessato e/o che si prevede cesserà nel predetto triennio di riferimento.

EVIDENZIATO che l'ente intende procedere all'avvio, entro il primo semestre 2025, delle procedure concorsuali per l'assunzione di nr. 1 (una) unità, con decorrenza 01.07.2025, dell'area tecnica e nel settore tecnico manutentivo; mentre per l'anno 2026 non è prevista nessuna assunzione.

RITENUTO altresì di prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici così come previsto dall'articolo 1, commi 69 e 70 della Legge di Bilancio 2021 (Legge nr.178 del 30.12.2020), nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis l'art.9, comma 28, D.L. nr.78/2010 per come definito con la Delibera di G.C. nr.57/2014) nonché dell'art.36 del D.Lgs. nr.165/2001 e sm.i) e di contenimento della spesa del personale di cui al D.M. 17-03-2020 e della Circolare Interministeriale del 13 Maggio 2020.

DATO ATTO che le spese per eventuali assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D.lgs. nr.267/2000 sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dall'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010 per i contratti di lavoro flessibili.

FATTO CONSTARE che il Comune di Claino con Osteno:

- ha approvato con Delibera di G.C. nr. 15 in seduta del 22.03.2024 il piano triennale 2024-2026 delle azioni positive in tema di pari opportunità, previo parere favorevole da parte della Consigliera di Parità della Provincia di Como con pec prot.993 del 14.03.2024;
- Rispetta quanto disposto dal D.Lgs. 9-10-2002, nr.231 relativamente all'indicatore annuale dei pagamenti dell'anno 2023;

- Non versa in situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.242 del D.LGS. nr.267/2000 e s.m.i.

CONSIDERATO altresì che questo ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo conto consuntivo approvato (2023) non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

EVIDENZIATO CHE per quanto concerne il rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12/03/1999, n. 68 il Comune di Claino con Osteno è esonerato avendo un organico inferiore alle 15 unità, sebbene, peraltro, tali assunzioni non rientrano tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 562 della l. n. 296/2006 e s.m.i.;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e di spesa di personale;

FATTO CONSTARE che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita la prescritta informazione alle organizzazioni sindacali per l'eventuale espressione del proprio parere in merito all'eventuale attivazione della consultazione ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

DATO ATTO CHE

- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della l. 28/12/2001, n. 448 (Legge di Bilancio per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i.;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n.114/2014 prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal revisore dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente.
- che è stato acquisito il parere del Revisore dei Conti, reso con verbale n. 42 del 20.12.2024.

DATO ATTO CHE questo Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

ACQUISITI i prescritti pareri favorevoli ai sensi dell'articolo 49 D. Lgs. nr.267/2000 di regolarità tecnica del presente provvedimento e di regolarità contabile, che si allegano alla presente deliberazione.

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

DELIBERA

- 1) Di prendere atto che a seguito della ricognizione della dotazione organica, effettuata con atto di questo organo nr.46 in seduta del 24.10.2024, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni ed ai sensi dell'art. 33 del d. lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero.
- 2) Di confermare, a seguito di quanto indicato al precedente punto 1), la consistenza della dotazione organica come da prospetto seguente:

SETTORE	CATEGORIA	POSTI PEREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
Settore Amministrativo e contabile				
Funzionario Amm.vo/ Contabile	Ex Cat. D/3 – tempo pieno	1	1	0
Istruttore Amministrativo	Ex Cat. C/2 tempo pieno	1	1	0
Agente di Polizia Locale	Ex Cat. C/1 - 18h/sett.	1	1	0
Totale		3	3	0
Settore Tecnico				
Istruttore Tecnico *	Ex Cat. C/3 - 16h/sett.	1	1	0
Operaio	Ex cat. B3 36h/sett.	1	0	1
Totale		2	1	1
Totale Complessivo		5	4	1

- 3) Di far constare che la consistenza della dotazione organica è intesa come numero dei dipendenti in servizio, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 4) Di approvare l'allegato "A" alla presente deliberazione avente ad oggetto "Capacità assunzionale", rideterminata dopo l'approvazione del rendiconto di gestione 2023° a firma del responsabile del Servizio Finanziario, con l'allegata dotazione organica, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
- 5) Di approvare la seguente programmazione triennale del fabbisogno del personale 2024/2026, contenente le previsioni occupazionali nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati.

programmazione del fabbisogno 2024

L'Amministrazione non rileva la necessità di programmare nuove assunzioni nel periodo di riferimento.

programmazione del fabbisogno 2025

L'amministrazione intende procedere all'avvio delle procedure concorsuali e all'assunzione delle seguenti unità:

PROFILO- Declaratoria CCNL 2019-2021	AREA/SERVIZIO	ORARIO DI LAVORO	MODALITA' DI ASSUNZIONE
Nr. 1 – COLLABORATORE TECNICO/	AREA: OPERATORI ESPERTI SERVIZIO: tecnico	Tempo pieno e indeterminato	a) Bando di concorso ; fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in

	manutentivo		<p>materia di riserva, verificata l'assenza nell'ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del d.l. n. 101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del d. lgs. n. 165/2001;</p> <p>b) scorrimento di graduatoria di altro ente.</p> <p>c) mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, d. lgs. n. 165/2001;</p> <p>d) articolo 16, legge nr.56 del 28-02-1987.</p>
<p>Copertura n. 1 area Istruttori – Settore Tecnico →. Dal 1° gennaio 2025 viene a scadere la convenzione con la Comunità Montana Valli del Lario e del Ceresio per l'utilizzo condiviso ex articolo 23 CCNL 16.11.2022 dell'istruttore tecnico, pertanto, si rende necessario reperire un'unità fino al completamento delle procedure assunzionali</p>			<p>SCAVALCO D'ECCEDEENZA EX ART. 1 COMMA 557 L. N. 331/2004</p>

programmazione del fabbisogno 2026

In vigore dell'attuale normativa non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa. L'Amministrazione non rileva, quindi, al momento, la necessità di programmare nuove assunzioni nel periodo di riferimento. E' fatta salva l'attivazione delle procedure per eventuali assunzioni a tempo determinato a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili, su richiesta del settore interessato e verificata la disponibilità di bilancio.

E' fatta salva l'eventuale attivazione di tirocini di inserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere problematiche lavorative presenti sul territorio.

6) Di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra dovrà rispettare gli attuali limiti e vincoli imposti dall'art. 1, comma 562, della l. 296/2006, dall' articolo 33 del D.L. 30.04.2019 nr.34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 Giugno 2019, nr.58, per come modificato dall'articolo 1, comma 853 della Legge 27.12.2019, nr.160 (Legge di Bilancio 2020), nonché dal D.M. 17 Marzo 2020 (in G.U. NR.108 del 27.04.2020) e relativa Circolare Interministeriale applicativa del 13 Maggio 2020, come da Allegato "A" alla presente, quale parte integrante e sostanziale del presente atto.

7) Di dare atto che questo Ente:

- non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2024-2026 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- che è stato acquisito il parere del Revisore dei Conti, reso con verbale n. 42 del 20.12.2024.

8) Di dare atto che il limite di spesa per il lavoro flessibile è contenuto nel limite della spesa per le medesime finalità sostenuta nel 2009 ovvero entro il limite stabilito con Delibera di G.C.nr.57/2014.

9) Di far constare che la programmazione di che trattasi potrà essere rivista in relazione a sopraggiunte esigenze connesse agli obiettivi dati e alla programmazione delle attività dell'Ente.

10) Di stabilire che il presente provvedimento viene allegato, per farne parte integrante e sostanziale, al Dup 2024/2026 ed altresì quale allegato allo Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2024-2026 oltre al suo inserimento nel Piao 2024-2026- Sezione 3- Organizzazione e Capitale Umano- Sottosezione 3.3. Piano Triennale dei fabbisogni di personale.

11) Di stabilire altresì che il presente provvedimento sarà allegato, per farne parte integrante e sostanziale, allo schema DUP 2025/2027 ed altresì quale allegato al predisponendo Bilancio di Previsione per l'esercizio Finanziario 2025-2027.

12)Di dare atto che il presente Piano Triennale del fabbisogno di personale sarà subordinato alla compatibilità con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente.

13) Di dare atto, infine che:

- questo Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2024-2026 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- che è stato acquisito il parere del Revisore dei Conti, reso con verbale n. 42 del 20.12.2024.

INDI

con successiva e separata votazione favorevole ed unanime, espressa in forma palese, viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d. lgs. 267 del 18.08.2000, stante l'urgenza di darne attuazione.

allegati:1 - capacità assunzionale 2024-2026. Aggiornamento.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL SINDACO
(Rag. Giovanni Bernasconi)



IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
(Dr. ssa Maria Rosaria Genovese)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

- si certifica che il presente verbale è stato affisso in copia all'albo pretorio il giorno 05 FEB. 2025 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.
- si attesta che il presente verbale il giorno stesso in cui è stato pubblicato è stato trasmesso in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del t.u.e.l. 18-08-2000, n. 267.
- si dà atto che il presente verbale è stato comunicato con lettera n. _____ del _____ al prefetto di como, ai sensi dell'art. 135 del t.u.e.l. 18-08-2000, n. 267.

Claino con Osteno, Li 05 FEB. 2025

Il Segretario Comunale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 21 DIC 2024 /

- perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, t.u.e.l. 18-08-2000, n.267.
- perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, 3° comma, t.u.e.l. 18-08-2000, n.267).

Claino con Osteno, Li 21 DIC 2024

Il Segretario Comunale

~~DELIBERA~~ ^{60.}
~~64~~ DEL ^{21/12/2024}

VERBALE N. 42

L'anno 2024 il giorno 20 del mese di dicembre alle ore 15.00, in Milano presso il proprio domicilio, il sottoscritto Alessandro Nonini, Revisore dei Conti del Comune di Claino con Osteno (l'Organo di revisione), nominato con Delibera del Consiglio Comunale n. 30 del 22.12.2021, dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.134 comma 4, del D. Lgs. 267/2000, ha provveduto, dopo i necessari approfondimenti e l'esame della documentazione acquisita a mezzo mail in data 20/12/2024, alla redazione del seguente verbale relativo a:

Parere relativo al Programmazione triennale del fabbisogno del personale - Aggiornamento annuale 2024-2026

VISTI

- l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997;
- gli artt. 2, 4, 5, 6, 30 e 33, del Dlgs. n. 165/2001;
- gli artt. 89, 91, 169 e 239, comma 1, lett. b), Dlgs. n. 267/2000;
- l'art. 19, comma 8, Legge n. 448/2001;
- l'art. 33 comma 1-bis del Dl. n. 34/2019;
- il Dm. 17 marzo 2020;
- l'art. 6 del Dl. n. 80/2021 e i decreti attuativi Dpr. n. 81/2022 e Dm. n. 132/2022;
- la Proposta di DDP di modifica del Piao Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) in oggetto in forma semplificata e la relativa sezione di Piao oggetto di modifica;
- il Parere favorevole del Responsabile dell'Ufficio finanziario dell'Ente sulla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto;

CONSIDERATO

- che l'art. 33, del Dl. n. 34/2019, ha previsto un nuovo sistema di definizione della capacità assunzionale degli Enti Locali basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il Dm. 17 marzo 2020 - "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", emanato in attuazione del sopra richiamato art. 33, comma 2, Dl. n. 34/2019;
- che ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Dm. 17 marzo 2020: "a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva

rapportata alle entrate correnti, ... non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

- che i Comuni che si trovano nelle condizioni di cui alla precedente disposizione possono, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del Dm. 17 marzo 2020 *“incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1”*.

VERIFICATO

- il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e limiti alla spesa di personale sopra richiamati;
- che è stata effettuata la ricognizione ex art. 33 del Dlgs. n. 165/2001, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;
- che ai sensi dell'art. 4 del Dm. 17 marzo 2020, il rapporto delle spese del personale 2023 sulla media delle entrate correnti del triennio 2021-2023 al netto del Fcde pari al 31,05%, è al di sopra del valore soglia indicato per la relativa fascia demografica;

DATO ATTO

- che l'Ente Locale non ha capacità assunzionali
- che la spesa per le assunzioni programmate per l'anno 2025, è da considerarsi a favore di personale in sostituzione di personale cessato per cessata convenzione con la Comunità montana;

RICHIAMATA

- la Deliberazione G.C. n. 70/2014 che stabilisce la dotazione organica dell'Ente Locale;
- la Deliberazione G.C. n. 46/2024 di ricognizione e di assenza di personale in esubero;

PRESO ATTO

che l'Ente con la Proposta di modifica del fabbisogno del personale intende:

- assumere dal 1° luglio 2025 un tecnico manutentore con concorso o mobilità;
- coprire dal 1° gennaio 2025 alla data di assunzione di cui al punto precedente la posizione venuta meno per lo scadere della convenzione con la Comunità montana che permetteva di assicurare i servizi comunali;
- eventualmente assumere personale ulteriore solo per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici nel rispetto della normativa in materia di lavoro flessibile (limite di spesa di Euro 5.050);

DATO ATTO

che le previsioni di copertura di posti precedentemente indicate rispettano la spesa aggiuntiva programmata a copertura di nuove assunzioni a tempo indeterminato e avverranno nel rispetto dei vincoli finanziari precedentemente verificati e della condizione di equilibrio di bilancio per l'anno 2024 e per il triennio 2024-2026;

ASSEVERA

il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2024-2026 del Comune di Claino con Osteno a seguito dell'approvazione della modifica alla Programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 di cui alla proposta esaminata.

Ciò premesso,

ESPRIME

ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b), del Dlgs. n. 267/2000 e dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, **parere favorevole** all'approvazione della modifica al Piao Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026.

Il Revisore Unico





66
DEL 20/12/2024

COMUNE DI CLAINO CON OSTENO
PROVINCIA DI COMO
VIA A.GIOBBI, N° 4 C.A.P. 22010

COD. FISC. 84002230138 – Part. Iva 01220980138 – Tel. 0344/65111 – Fax 0344/73926-

Email protocollo: info@comune.clainoconosteno.co.it

Email ufficio contabilità/tributi: ragioneria@comune.clainoconosteno.co.it

Casella di PEC: comune.clainoconosteno@pec.regione.lombardia.it

Codice univoco ufficio Ipa: UFEP5U

ALLEGATO A) - DELIBERA G.C. NR.64 IN DATA 21.12.2024.

CAPACITA' ASSUNZIONALE- RIDETERMINAZIONE A SEGUITO APPROVAZIONE DEL CONTO CONSUNTIVO
2023

PREMESSA

La capacità assunzionale considerata per i Comuni al di sotto dei 1.000 abitanti (con un rapporto dipendenti/popolazione inferiore alle tabelle del Decreto del Ministero dell'Interno del 18-11-2020 (tabella peraltro valida per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario o che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'articolo 243-bis, comma 8, lett.g) Tuel 267/2000), fino all'emanazione del Decreto 17 Marzo 2020 recante: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", attuativo delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, nr.34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, nr.58, erano fissate al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso a cui si aggiungevano i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate.

Con la nuova disciplina in materia di capacità assunzionale dei Comuni, in attuazione del citato D.M. 17 Marzo 2020 e della Circolare Interministeriale applicativa del 13 Maggio 2020, sono state ridisegnate le regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i Comuni secondo il *principio di sostenibilità finanziaria*, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Nello specifico, con il D.M. 17 Marzo 2020, all'articolo 4, sono individuati i cosiddetti valori soglia indicanti la sostenibilità finanziaria per fascia demografica del rapporto della spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del Fondo Crediti di Dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Il Decreto ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale dei Comuni al 20 aprile 2020. Quindi, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al suddetto valore soglia, nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Il nuovo regime assunzionale articola il comparto dei Comuni sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria in tre distinte fattispecie:

- a) Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;

- b) Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
- c) Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

I Comuni sono stati classificati nelle seguenti 9 fasce demografiche:

- comuni con meno di 1.000 abitanti;
- comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
- comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

I valori soglia di massima spesa del personale, che devono essere rispettati dai Comuni in base alla fascia di classificazione demografica sono i seguenti:

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%
e) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3%

Il Decreto definisce anche le seguenti percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio:

Comuni		2020	2021	2022	2023	2024
a)	comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b)	comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
e)	comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d)	comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e)	comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
t)	comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g)	comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h)	comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i)	comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

Le percentuali di crescita annuale individuate nella suddetta tabella consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018 e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento.

Per il periodo 2020-2024, i comuni potranno utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella sopra indicata, fermo restando il limite del valore soglia per ciascun ente, quanto previsto nei piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Infine, il Decreto chiarisce che la maggiore spesa derivante dalle assunzioni effettuate nel rispetto del valore soglia e dell'incremento annuale per il personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater, (comma 562 per i comuni non soggetti all'ex patto di stabilità) della legge 296/2006.

Per il Comune di Claino con Osteno il valore soglia per fascia demografica è il 29,5% .

Di seguito, pertanto, si espone il calcolo del rispetto o meno di tale valore soglia e per individuare quindi l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti.

CONSIDERAZIONI

Ai fini del calcolo sono stati utilizzati i seguenti dati:

- 1) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa del personale complessiva così come definita dall'articolo 2 del D.M. 17-03-2020** che elenca le voci, puntualmente richiamate nella Circolare, che compongono i termini del rapporto spesa di personale/entrate correnti.
Nello specifico, per "Spesa del personale" si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del TUEL, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato).
- 2) Entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti (primi tre titoli), degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (anno 2023).**

DOTAZIONE ORGANICA

L'attuale dotazione organica, determinata da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale nr. 70 DEL 13-11-2014 è di seguito rappresentata:

DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA ALLA DATA DEL 1° GENNAIO 2024

Area di attività	categoria	Profilo professionale	Posti coperti	Tempo pieno	Part time	Note
<u>ECONOMICO-GIURIDICA</u> comprendente i settori di attività: economico finanziario	Ex D6	Funzionario Direttivo- Vice Segretario	1 (Dr.ssa Maria Rosaria Genovese)	1		Responsabile di area e Titolare di posizione organizzativa

(unità operative semplici: contabilità e bilancio-tributi-segreteria-attività produttive e personale)						
amministrativo-(unità operative semplici: anagrafe-stato civile – elettorale-leva-protocollo-relazioni con il pubblico – servizi alla persona)	Ex C2	Istruttore amministrativo	1 (Dr.ssa Giusy Cossa)	1		
	Ex C3	Agente scelto	1 (Geom. Sandro Bonardi)	1		
Vigilanza						
<u>TECNICA</u> (Unità operative semplici: Edilizia Privata Urbanistica-lavori Pubblici-	Ex C3	Geometra-Istruttore Tecnico	1 (Geom. Filippo Dell'ORO)	1		Responsabile di area e titolare di posizione organizzativa
	Ex B4	Operaio	<u>Posto vacante</u> Dal 1° Marzo 2018 per collocamento a riposto del dipendente	1		

Nr. totale dipendenti previsti: 5 (cinque) Nr. totale dipendenti in servizio: 4 (quattro)
Rapporti medi dipendenti/popolazione (Comuni da 500 a 999 $1/112 = 0,90$) –
Popolazione Comune di Claino con Osteno al 1° Gennaio 2024: 545 abitanti
Rapporto effettivo dipendenti /popolazione = $1.112=4:545= 0,82$
Rapporto teorico $1:112/5:545= 1,027$

Calcolo Incidenza Spesa di personale su entrate - verifica valore soglia DL 34/2019, art. 33 e smi DM 17.3.2020 art. 4, c. 1 e Art. 2	
Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (Ultimo rendiconto approvato anno 2023)	
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
Macroaggregato BDAP:	
U. 1.01.00.00.000 (PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL NETTO IRAP)	186.479,31
U.1.03.02.12.001 (LAVORO INTERINALE)	0,00
U. 1.03.02.12.002 (L.S.U.)	0,00
U. 1.03.02.12.999 (ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE)	0,00
IRAP	=====
Totale	186.479,31
Totale spesa personale al netto dell'IRAP (Rendiconto 2023)	186.479,31

Si specifica che la suddetta tabella comprende la spesa per il Segretario Comunale a scavalco (indennità di reggenza):

VOCE RETRIBUTIVA	IMPORTO ANNUO	IMPORTO MENSILE
Stipendio tabellare a)	€ 41.779,20	€ 3.481,60
Retribuzione di posizione	€ 14.769,24	€ 1.230,77
Vacanza contrattuale	€ 501,36	€ 41,78
TOTALE	€ 57.049,80	€ 4.754,15

Sommano complessivi € 4.754,15 mensili lordi e che pertanto la quota del 25% da corrispondere quale indennità di reggenza a scavalco è pari a € 1.188,54 mensili lordi oltre agli oneri riflessi a carico dell'ente (N.B. Il dato è stato comunicato dal Comune capo Convenzione presso il quale il Segretario Comunale è titolare.

CALCOLO INCIDENZA SPESA DEL PERSONALE EX ARTICOLO 2 D.M. 17-03-2020:

Calcolo media primi tre titoli entrata (accertamenti) ultimi rendiconti approvati (2021-2022 e 2023) considerati al netto del f.c.d.e. stanziato in bilancio di previsione 2023:

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto approvato esercizio 2023	
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESECIZIO X (2023)	630.701,86
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESECIZIO X-1 (2022)	608.083,90
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESECIZIO X-2 (2021)	655.776,46

TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	1.894.562,22
MEDIA ENTRATE CORRENTI	1.894.562,22/3= 631.520,74€
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO X (2023)	30.981,80
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	600.538,94€
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C=A/B%)	186.479,31/600.538,94= 31,05%
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	29,50%
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (BxD)	177.158,99

CAPACITA' ASSUNZIONALE	/
------------------------	---

Il Comune di Claino con Osteno si colloca di poco al di sopra del valore soglia di massima in base alla fascia demografica di appartenenza: 31,05% > 29,50% definiti dalle tabelle 1 e 3.

Come chiarisce la Circolare, l'Ente deve migliorare il valore di tale incidenza, attuando politiche di contenimento della spesa di personale o di incremento delle proprie entrate correnti.

Nel 2024 la spesa di personale IMPEGNATA alla data odierna è inferiore alla spesa impegnata nel 2023 PARI A € 175.776,99.

La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024 -2026 deve ritenersi, allo stato attuale, individuabile nella sostituzione del personale che, a qualsiasi titolo, lascerà vacante il posto ricoperto.

Il tutto nel rispetto degli stringenti limiti vigenti in materia di assunzioni di personale.

Detta programmazione risulta correlata alle previsioni del Bilancio Pluriennale dell'Ente.

Monitoraggio delle spese di personale per il triennio 2024-2026

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 562 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, relativamente alle acquisizioni di personale, verranno costantemente monitorate, nel corso del triennio 2025-2027, ai fini del rispetto dei parametri fissati dalla legge.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E RICORSO A FORME DI LAVORO FLESSIBILE

In via preliminare si fa presente che il ricorso a forme di lavoro cosiddette flessibili (tempo determinato), con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa) è soggetto al limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28 del D.L. nr.78/2010 che prevede un tetto annuo pari alla spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 2009 ovvero alla spesa media del triennio 2007/2009 qualora l'ente non abbia sostenuto dette spese nell'anno 2009.

Per quanto riguarda le forme di lavoro cosiddette flessibili essendo state inserite previsioni assunzionali per il triennio 2024-2026 si evidenzia quanto segue:

SPESA PER EVENTUALI RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE NEL RISPETTO DEGLI ARTICOLI 7 E 36 DEL D. LGS. NR.165/2001 E NEI LIMITI DI SPESA DI CUI ALL'ARTICOLO 9, COMMA 28 DEL D.L. NR.78/2010

Con delibera di G.C. nr.57 del 30-09-2014, constatato che il Comune di Claino con Osteno nell'anno 2009 e nel triennio 2007/2009 non ha sostenuto spese relative alle voci di lavoro flessibile, ai sensi dell'articolo 9, comma 28 per come modificato dall'articolo 11, comma 4-bis del D.L. nr.90/2014 ha determinato il tetto massimo di spesa per gli anni successivi per spese relative a forme di lavoro cosiddette flessibili nella misura di euro 5.050,00.

limite di spesa annuo € 5.050,00

Le assunzioni a tempo determinato comportanti una spesa massima per ciascun anno di € 5.050,00 verranno effettuate esclusivamente al verificarsi di situazioni aventi carattere di eccezionalità o di specificità riferentesi a servizi essenziali non interrompibili o non gestibili senza il rispetto di predefiniti standard qualitativi e funzionali e nei limiti previsti dall'articolo 9, comma 28, del D.L. nr.78/2010, convertito in Legge nr.122/2010, come modificato da ultimo dalla Legge 11-08-2014, nr.114.

Nella programmazione in materia di personale si ritiene doveroso suggerire di verificare attentamente la possibilità di procedere a nuove assunzioni, programmando in alternativa in modo economico ed insieme flessibile strategie organizzative volte a riqualificazione, valorizzare ed ottimizzare il personale in servizio, attivando meccanismi virtuosi ed incentivanti in considerazione delle novità introdotte dal nuovo CCNL. per le funzioni locali 2019/2021.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Dr.ssa Maria Rosaria Genovese)



