



COMUNE DI CAPO DI PONTE

PROVINCIA DI BRESCIA

Originale



UNIONE dei COMUNI della
MEDIA VALLE CAMONICA
"Civiltà delle Pietre"

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 32

Del 28/03/2025

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027 – DEFINIZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno **duemilaventicinque**, il giorno **ventotto** del mese di **marzo** alle ore **21:00**, nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Presente
1. BOTTANELLI IDA - Sindaca	Sì
2. CANTALUPPI OMAR - Vice Sindaco	Sì
3. PAROLINI GIOVANNI - Assessore	Giust.
Totale Presenti:	2
Totale Assenti:	1

Partecipa all'adunanza e provvede alla redazione del presente verbale il Segretario Comunale, **DR. PAOLO SCELLI**.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la Sig.ra **BOTTANELLI IDA**, nella qualità di Sindaca, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027
– DEFINIZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE
ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE.**

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che:

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

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

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

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", attualmente ancora in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale;

Visto l'art. 33 del decreto legge 30/04/2019, n. 34 convertito con modificazioni, dalla legge 28/06/2019 n. 58 e il decreto ministeriale del 17 marzo 2020 in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

Visto il comma 2 del predetto art. 33 del D.L. 34/2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*;

Vista la necessità di approvare il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027, sulla base delle capacità assunzionali derivanti dall'applicazione del D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto che la popolazione residente calcolata alla fine del penultimo anno precedente, come da decreto legislativo 267/2000 art. 156, c2, rappresenta la normativa di riferimento per la corretta modalità di rilevazione delle variazioni demografiche degli enti locali;

Preso atto che il Comune di Capo di Ponte:

- ✓ rientra nella fascia demografica c) comuni tra 2000 e 2999 abitanti previsto dall'art. 3 del D.M. 17/03/2020;
- ✓ deve rientrare entro il valore soglia del 27,60% come da tabella di cui all'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020;
- ✓ ha rilevato spese di personale per l'anno 2023 (ultimo consuntivo approvato) ammontanti ad € 284.107,34 al lordo degli oneri riflessi;
- ✓ ha rilevato un ammontare complessivo di € 2.169.012,15 relativo alle entrate degli ultimi tre consuntivi approvati alla data odierna, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità;
- ✓ presenta, pertanto, un rapporto spese di personale/entrate correnti pari al 13,10% come da allegato prospetto;

Preso atto che ai sensi dell'art. 4, c2, del D.M. 17 marzo 2020 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, possono incrementare annualmente, 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 individuato dalla Tabella 1 del richiamato D.M. in relazione alla fascia demografica di appartenenza (27,6%) 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;

Appurato che il decreto ministeriale 17 marzo 2020 all'art. 7, c1, dispone che la maggiore spesa per ulteriori assunzioni di personale a tempo indeterminato, che nel caso del Comune di Capo di Ponte ammonta ad **€ 29.334,65** annui, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, della legge n. 296/2006, commi 557-quater che impone agli enti il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione e 562, che parimenti impone agli enti non sottoposti al patto di stabilità di non superare l'ammontare 2008 della spesa di personale e di assumere personale nel limite delle cessazioni nel precedente anno;

Preso atto che le assunzioni effettuate utilizzando questo istituto rientrano nel calcolo delle capacità assunzionali, quindi determinano la loro diminuzione in misura corrispondente. I trasferimenti in mobilità volontaria determinano un risparmio nella spesa di personale, quindi, aumentano le capacità assunzionali;

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012) ha introdotto 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;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, approvati con deliberazione di G.C. n. 14 del 31/01/2025, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 predisposta dal responsabile del servizio Personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere;
 - b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
 - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- che si allega al presente provvedimento (Allegato A) quale parte integrante e sostanziale;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Visto l'allegato organigramma nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresi i posti vacanti (Allegato B);

Visto il piano occupazionale 2025/2027 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2025/2027 prevede complessivamente n. 3 posti da ricoprire, n. 2 mediante selezione pubblica o utilizzo graduatorie concorsuali vigenti, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e n. 1 mediante progressione verticale avvalendosi di procedura c.d. "straordinaria" prevista dall'art. 13 del CCNL 16 novembre 2022;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 172 del 30/12/2010 e modificato con deliberazione di G.C. n. 63 del 19/07/2017 e n. 103 del 28/12/2017;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente, del comparto Regioni-Autonomie Locali;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 28/03/2025 – verbale n. 4/2025;

Visti:

- il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio in merito alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della proposta in oggetto, ai sensi degli artt. 49, comma 1, 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. e dell'art. 5, comma 1 del Regolamento del sistema dei controlli interni approvato con deliberazione di C.C. n. 5 del 20/02/2013;
- il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario in merito alla regolarità contabile della presente proposta in oggetto, ai sensi degli artt. 49, 1° comma, 147 bis, 1° comma, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. e dell'art. 6.1 del Regolamento del sistema dei controlli interni approvato con deliberazione di C.C. n. 5 del 20/02/2013 dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 267/2000;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

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

DELIBERA

1) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'art 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025/2027 quale parte integrante e sostanziale (Allegato A);

2) di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (Allegato B);

- 3) di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2025/2027, quale parte integrante e sostanziale (Allegato C), dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del D.Lgs. n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- 4) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei parametri previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni, rispetta gli attuali vincoli in materia di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006, in tema di contenimento della spesa di personale;
- 5) di precisare che il Piano potrà essere rivisto in corso d'anno solo in relazione a nuove e non prevedibili esigenze, adeguatamente motivate, nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa e sarà comunque soggetto a revisione annuale;
- 6) di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta dall'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 7) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, nell'ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 8) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 9) di dare atto che la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027 confluisce nel PIAO ai sensi di legge;
- 10) di fornire apposita informazione del contenuto del presente provvedimento sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- 11) di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, 4° comma, del Tuel approvato con D.Lgs. 267/2000, visto l'esito favorevole unanime dell'apposita votazione palese;
- 12) di dare atto, ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/1990 sul procedimento amministrativo, che qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso innanzi al Tribunale Amministrativo Regionale di Brescia al quale è possibile rappresentare i propri rilievi, in ordine alla legittimità del presente atto, entro 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione all'Albo Pretorio.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il sottoscritto, Responsabile del Servizio, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis, 1° comma, del D. Lgs.

18/08/2000 n. 267 e s.m.i. e dell'art. 5 del Regolamento del sistema dei controlli interni approvato con deliberazione di C.C. n. 5 del 20/02/2013, esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della presente proposta di deliberazione.

Capo di Ponte, lì 28/03/2025

Il Responsabile del Servizio
Scelli Paolo

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il sottoscritto, Responsabile del Servizio, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis, 1° comma, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 e s.m.i. e dell'art. 6 del Regolamento del sistema dei controlli interni approvato con deliberazione di C.C. n. 5 del 20/02/2013, esprime parere favorevole in merito alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione.

Capo di Ponte, lì 28/03/2025

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
DR. PAOLO SCELLI

Letto, confermato e sottoscritto,

La SINDACA
BOTTANELLI IDA

IL SEGRETARIO COMUNALE
DR. PAOLO SCELLI

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(art. 124, D.lgs. 18.08.2000, n° 267 e 32, 1° comma L. 69/2009)

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo elettronico sul sito internet istituzionale di questo Comune (www.comune.capodiponte.bs.it), ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi e contestualmente viene comunicata ai capigruppo consiliari.

Capo di Ponte, lì 02/04/2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
DR. PAOLO SCELLI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

(articolo 134, comma 3, D.lgs. 18.08.2000, n° 267)

Si certifica che la suestesa deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art 134, comma 4, d.lgs. 267/2020)
- diverrà esecutiva il 28/04/2025 decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (art. 134, comma 3, d.lgs. 267/2000.

Capo di Ponte, lì 02/04/2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
DR. PAOLO SCELLI



COMUNE DI CAPO DI PONTE

Provincia di Brescia

Via Stazione n. 15 C.A.P. 25044

tel. 0364/42001 fax 0364/42571

C.F. 81001410174 - P.IVA 00723520987

e-mail: info@comune.capo-di-ponte.bs.it

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

TRIENNIO 2025-2027

Approvato con deliberazione di G.C. n. 32 del 28/03/2025

SOMMARIO

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa	pag. 3
Contenuti	pag. 3
Durata	pag. 4

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa	pag. 4
Suddivisione in aree/servizi/uffici	pag. 4
Incarichi di direzione di area	pag. 5

<u>RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE</u>	pag. 5
---	--------

<u>CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE</u>	pag. 5
---	--------

<u>RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE</u>	pag. 8
---	--------

<u>PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE</u>	pag. 8
---	--------

Premessa	pag. 8
Vincoli in materia di assunzioni	pag. 9
Assunzioni obbligatorie	pag. 10
Programma delle assunzioni	pag. 10
Lavoro flessibile	pag. 11

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI

<u>DI FINANZA PUBBLICA</u>	pag. 12
----------------------------	---------

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Aree*);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;

- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo **2025-2027** Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

Il Comune persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

La struttura organizzativa comunale si articola in Aree e servizi.

L'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 ridefinisce le facoltà assunzionali per i Comuni, ampliando le stesse per i Comuni virtuosi in base a parametri suddivisi per fascia demografica e rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Tutto ciò premesso, a seguito dell'emanazione del nuovo Decreto ministeriale 17 marzo 2020, i comuni definiscono il nuovo assetto organizzativo delle capacità assunzionali basato sul principio generale di sostenibilità finanziaria dei nuovi reclutamenti.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa/elevata qualificazione.

2. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI

Le Aree della struttura organizzativa del Comune di Capo di Ponte sono attualmente articolate nei seguenti Servizi e Uffici.

	AREA	UFFICI E SERVIZI
1	Area Servizi Amministrativi	Ufficio Segreteria - Protocollo - Servizi generali
2	Area Servizi Finanziari	Ufficio Ragioneria Ufficio Tributi

3	Area Servizi alla persona	Ufficio demografici - stato civile – leva – elettorato - cimiteri -servizi sociali – servizio messo notificatore
4	Area Servizi Tecnici	Ufficio urbanistica - edilizia privata - LL.PP. - manutenzioni

3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati dei Responsabili apicali di area a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle quattro aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice delle *Area Tecnica* è stato individuato un **Responsabile di posizione organizzativa/elevata qualificazione**;
- al vertice delle restanti *Aree* vi è il **Segretario Comunale**, a cui compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente

Gli incarichi di responsabilità dei servizi vengono affidati con appositi decreti del Sindaco, nel rispetto dei criteri regolamentari e contrattuali.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto 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.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio **2025/2027**, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno dei vari uffici.

Considerato che il personale attualmente in servizio (al 31.12.2024) è pari a n. 6 unità, e che, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **non si rilevano situazioni di personale in esubero.**

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2025/2026/2027 rispetta la media del triennio 2011-2012-2013, pari a **Euro 324.551,31**;

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 e s.m.i. il quale ha introdotto una modifica sostanziale alla disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e

l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerata al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni di comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore. 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 procapite, 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."*

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di Capo di Ponte, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione valori soglia - art. 4, comma 1

Comune di	CAPO DI PONTE
Popolazione	2289
Fascia	C
Valore soglia più basso	27,60%

FASCE DEMOGRAFICHE				
DA	A	VALORE SOGLIA (Tabella 1)	VALORE SOGLIA (Tabella 3)	FASCIA
0	999	29,50%	33,50%	a
1.000	1.999	28,60%	32,60%	b
2.000	2.999	27,60%	31,60%	c
3.000	4.999	27,20%	31,20%	d
5.000	9.999	26,90%	30,90%	e
10.000	59.999	27,00%	31,00%	f
60.000	249.999	27,60%	31,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	29,30%	i

Prendendo a riferimento i dati relativi agli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2022-2023), il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 13,10%, come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti – art. 2 DPCM 17/03/2020

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023	284.107,34	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.104.681,62	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	2.261.241,66	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	2.240.113,17	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	33.000,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	0,13098467	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alla tabella 1 del D.P.C.M 17/03/2020, emerge che il Comune di Capo di Ponte si colloca al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (27,60%); questo significa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al 27,60%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, risultano essere i seguenti:

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	284.107,34	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27,60% delle entrate correnti)	598.647,35	
INCREMENTO MASSIMO	314.540,01	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 324.551,31** (media triennio 2011/2013), a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino a una spesa potenziale massima di personale pari a Euro **598.647,35** calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, prendendo a riferimento la spesa di personale registrata nel rendiconto 2023; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dal precedente art. 4 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i.

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti prevista in attuazione del presente piano dei fabbisogni è pari a **Euro 328.658,74** per l'anno 2025, **Euro 343.326,06** per l'anno 2026 ed **Euro 343.326,06** per l'anno 2027, calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del DPCM 17/03/2020.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Accertato che con il decreto 08/05/2018 il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"* necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017 di riforma al pubblico impiego.

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro nel

rispetto della normativa vigente (*in primis*, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.).

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2025/2027 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D. Lgs. n. 150/2009);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008; tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento;

al riguardo si specifica che:

- la Ricognizione delle Eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001) è effettuata contestualmente all'approvazione del presente documento, nell'ambito della relativa deliberazione di Giunta Comunale;
- il Piano triennale delle azioni positive 2023-2025, approvato con deliberazione di G.C. n. 27/2023 è stato confermato, per l'anno 2025, con deliberazione G.C. n. 120 in data 20/12/2024;
- il Piano delle Performance è stato approvato con deliberazione G.C. n. 14 del 31/01/2025 e per il triennio in corso confluirà nel redigendo PIAO;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006)
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato**, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n.

196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

3. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune non presenta scoperture di quote d'obbligo e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i.

4. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2025/2027 vengono previste, nel rispetto dei limiti sopra citati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

ANNO 2025: tre nuove assunzioni, peraltro una già disposta nel previgente Piano approvato con delibera di G.C. 29/2024, di personale da assumere n. 2 nell'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B) e n. 1 nell'Area degli Operatori (ex cat. A) per il servizio tecnico manutentivo a tempo pieno.

S'intende infatti procedere a dar corso ad una prima assunzione da reperire all'esterno dell'attuale organigramma (mediante scorrimento di graduatorie attive presenti in enti vicini od in subordine, mediante mobilità o concorso), reperendo una nuova professionalità (nuovo profilo professionale) classificato secondo il nuovo CCNL di comparto, nell'area degli Operatori Esperti (decorrenza presunta 01.07.2025). L'assunzione ai sensi del D.M. 17/03/2020 è in deroga al limite di cui alla Legge 296/2006.

La seconda delle tre previste, sarà da inquadrare nella medesima area funzionale (Area degli Operatori Esperti) per procedere alla trasformazione, con progressione verticale, di personale interno utilmente inquadrabile nella rinnovata qualificazione, (ad oggi rivestita da un dipendente rientrante nell'area degli operatori) avvalendosi di procedura c.d. "straordinaria" prevista dall'art. 13 del CCNL 16 novembre 2022.

La terza da reperire sempre all'esterno dell'attuale organigramma (mediante mobilità o concorso), reperendo una nuova professionalità (nuovo profilo professionale) classificato secondo il nuovo CCNL di comparto, nell'area degli Operatori.

ANNO 2026: nessuna assunzione prevista a tempo indeterminato

ANNO 2027: nessuna assunzione prevista a tempo indeterminato

La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per le quali dovranno essere richieste competenze ed attitudini, oltre che le conoscenze, nel rispetto delle linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

Sempre nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia

di finanza pubblica e di contenimento della spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio 2025/2027 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale finalizzate al trasferimento in altri Enti, attualmente in servizio, da effettuarsi attraverso corrispondenti procedure ordinarie di mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti.

5. LAVORO FLESSIBILE

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita: "28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

Controllo limite*

Tipologia	Spesa 2009	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
CFL, lavoro accessorio, ecc.	32.492,47	0,00	0,00	0,00
TOTALE	32.492,47	0,00	0,00	0,00

**limite 100% della spesa 2009 in quanto in regola con i limiti di spesa del personale.*

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1, lettera a) del DPCM 17/03/2020, è la seguente:

ANNO 2025

Euro 43.891,35 di cui:

- € 14.667,33, per assunzione a tempo indeterminato (decorrenza presunta 01/07/2025) di una nuova unità di Operatore Esperto nuovo profilo professionale (ex cat. B) da destinare al servizio tecnico manutentivo, importo che **NON** inciderà sul vincolo di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006, perché la spesa sarà da considerarsi in deroga al predetto limite secondo le disposizioni previste dall'art. 7 del Dm 17/03/2020;
- € 1.130,59 per progressione verticale nell'Area degli Operatori Esperti.;
- € 28.093,43 per assunzione a tempo indeterminato di una nuova unità di Operatore nuovo profilo professionale (ex cat. A) da destinare al servizio tecnico manutentivo.

ANNO 2026

Euro 58.558,67 per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2025 di cui € 29.334,65 in deroga al limite di spesa di cui alla Legge 296/2006;

ANNO 2027

Euro 58.558,67 per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2025 di cui € 29.334,65 in deroga al limite di spesa di cui alla Legge 296/2006;

La spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente per gli anni 2025/2027, è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e smi.

Si dà atto che:

- La programmazione del fabbisogno di personale confluisce nel DUP e nelle relative previsioni nel bilancio, nonché nel PIAO, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- che la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. (€ 324.551,31 – media triennio 2011-2013), tenendo conto che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dall'art. 4 del DPCM 17.03.2020 (per quelle previste nel 2025, da ricalcolare a consuntivo in base all'effettiva decorrenza) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027 rispetta altresì i vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché gli equilibri di bilancio;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo Conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Allegato "B"

Area	Servizio	Ufficio	Classificazione CCNL 16/11/2022	Profilo professionale CCNL 16/11/2022	Tipologia del posto			
					Dotazione precedente		Nuova dotazione	
					Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale
Amministrativa	Amministrazione Generale	Segreteria	Area dei Funzionari e della elevata qualificazione	Funzionario Direttivo Amministrativo polivalente addetto ufficio segreteria, protocollo – servizi generali	1		1	
Contabile	Economico-finanziario	Ragioneria	Area dei Funzionari e della elevata qualificazione	Funzionario Direttivo Contabile Specialista in attività amministrative e contabili	1		1	
Contabile	Economico-finanziario	Ragioneria-Tributi	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo-contabile addetto ufficio tributi		1 .		1
Servizi alla Persona	Alla Persona ed alle Imprese	Anagrafe-Stato Civile-Leva-Statistica	Area dei Funzionari e della elevata qualificazione	Funzionario Direttivo Amministrativo polivalente addetto ai servizi demografici ed elettorali	1		1	
Tecnica	Tecnico – Assetto del Territorio	Servizi manutentivi Patrimonio – Edilizia Privata – Urbanistica - Lavori Pubblici	Area dei Funzionari e della elevata qualificazione	Funzionario Direttivo Tecnico Specialista in attività tecniche e progettuali	1		1	
Tecnica	Tecnico – Assetto del Territorio	Servizi manutentivi	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore tecnico manutentivo specializzato	0		2* vacanti	
Tecnica	Tecnico – Assetto del Territorio	Servizi manutentivi	Area degli Operatori	Operatore tecnico manutentore	2		1 vacante	
					6	1	7	1

*di cui n. 1 da coprire con progressione verticale



COMUNE DI CAPO DI PONTE

Provincia di Brescia

Via Stazione n. 15 C.A.P. 25044 - tel. 0364/42001

C.F. 81001410174 - P.IVA 00723520987

e-mail: info@comune.capo-di-ponte.bs.it

PIANO OCCUPAZIONALE 2025/2027

ANNO 2025

Classificazione	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento*	Costo complessivo presunto
Area degli Operatori Esperti	Collaboratore tecnico manutentivo specializzato – conduttore di macchine operatrici complesse	Ufficio Tecnico – Manutentivo	FT	Procedura concorsuale pubblica o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti	€ 14.667,33 (dal 01/07/2025)
Area degli Operatori Esperti	Collaboratore tecnico manutentivo specializzato – conduttore di macchine operatrici complesse	Ufficio Tecnico – Manutentivo	FT	Progressione verticale	€ 1.130,59
Area degli Operatori	Operatore	Ufficio Tecnico – Manutentivo	FT	Procedura concorsuale pubblica	€ 28.093,43

ANNO 2026

L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni **a tempo indeterminato** nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente. Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

ANNO 2027

L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni **a tempo indeterminato** nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente. Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

*Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2021



COMUNE DI CAPO DI PONTE

Provincia di Brescia

Via Stazione n. 15 C.A.P. 25044

tel. 0364/42001 fax 0364/42571

C.F. 81001410174 - P.IVA 00723520987

e-mail: info@comune.capo-di-ponte.bs.it

Controllo limite esubero personale (Decreto Ministero 18 novembre 2020)

RAPPORTO DA 2.000 A 2.999 ABITANTI	1/151	DIPENDENTI TEORICI	DIPENDENTI EFFETTIVI
ABITANTI 31/12/2024 COMUNE CAPO DI PONTE	2289	15	6

<p align="center">Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.</p> <p align="center">Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020</p>
--

[illegible]

Abitanti	2289	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa - I FASCIA	
Anno Corrente	2025	27,60%	31,60%	%	€
				110,71%	314.540,01 €
Entrate correnti		FCDE	33.000,00 €		
Ultimo Rendiconto	2.240.113,17 €	Media - FCDE	2.169.012,15 €		
Penultimo rendiconto	2.261.241,66 €	Rapporto Spesa/Entrate		Spesa massima 2025	
Terzultimo rendiconto	2.104.681,62 €	13,10%		598.647,35 €	

Spesa del personale		
Redditi da lavoro dipendente	Macroaggregato 101	
Spesa per il Segretario in convenzione	Eventuale spesa trasferita all'ente Capofila	
	Eventuale importo ricevuto	
Somministrazione	BDAP U1.03.02.12.001	
Quota LSU in carico all'Ente	BDAP U1.03.02.12.002	
Collaborazioni coordinate e a progetto	BDAP U1.03.02.12.003	
Altre forme di lavoro flessibile	BDAP U1.03.02.12.999	

Totale spesa del personale		Collocazione ente	10% della capacità (ai fini dell'applicazione dell'art.1, comma 165, della Finanziaria 2025)
Ultimo rendiconto	284.107,34 €	Prima fascia	31.454,00 €

Capacità assunzionale
314.540,01 €

Spesa del Personale	
---------------------	--

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%	29,30%

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Istruzioni:
Compilare solo le celle verdi

**PARERE AL PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025 - 2027**

Il sottoscritto Revisore dei conti, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni di legge, provvede all'esame della proposta di deliberazione: "Approvazione del piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025 - 2027"

IL REVISORE DEI CONTI

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- Tari. 33 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 1, commi 557, 551-bis, 551-ter e 551-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014
- l'art. 1, comma 228, della legge 208/2015
- Tari. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs. 165/2001

Visto il Decreto 8/05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Visto il decreto ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n.108 del 27/04/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019;

Vista la circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della novella legislativa;

Vista la proposta di deliberazione, con la quale la Giunta Comunale intende approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il triennio 2025/2027;

Vista la relazione illustrativa tecnico finanziaria predisposta dai dirigenti/responsabili dei servizi competenti;

Visti gli allegati e i prospetti di calcolo (Calcoli di cui ex articolo 33, comma2, del D.L. 30/04/2019 n. 34 e Dotazione organica).

Considerato che l'amministrazione intende procedere alle seguenti assunzioni e progressioni verticali:

anno 2025:

- € 14.667,33, per assunzione a tempo indeterminato (decorrenza presunta 01/07/2025) di una nuova unità di Operatore Esperto nuovo profilo professionale (ex cat. B) da destinare al servizio tecnico manutentivo, importo che **NON** inciderà sul vincolo di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della

Legge n. 296/2006, perché la spesa sarà da considerarsi in deroga al predetto limite secondo le disposizioni previste dall'art. 7 del Dm 17/03/2020;

- € 1.130,59 per progressione verticale nell'Area degli Operatori Esperti.;
- € 28.093,43 per assunzione a tempo indeterminato di una nuova unità di Operatore nuovo profilo professionale (ex cat. A) da destinare al servizio tecnico manutentivo.

anno 2026 e anno 2027

Nessuna assunzione prevista

Considerato inoltre che, alla data odierna, l'ente non intende procedere ad assunzioni di lavoro flessibile;

Costatato che l'Ente, a seguito delle verifiche effettuate in ordine ai presupposti di legge di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, nonché al DM 17 marzo 2020 ed alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle amministrazioni, ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 13,10% al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 e pertanto sono considerati enti virtuosi;

Alla luce di quanto sopra l'Ente può procedere ad assunzioni.

Eventuali cessazioni di personale, poiché generano un risparmio nella spesa e in particolare uno spazio rispetto all'obiettivo, possono essere sempre sostituite purché non si superi la spesa "limite", a prescindere dalle modalità di cessazione e di assunzione;

Verificato che l'Ente rispetta i presupposti di diritto e di fatto che autorizzano l'ente ad effettuare assunzioni a qualsiasi titolo e pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008;

Visto art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *'74 decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate'*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *"// rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente"*

Atteso che questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

Preso atto che ai sensi della novella legislativa i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Atteso che il Revisore dei Conti accerterà la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa, imposto dalla normativa vigente, in sede di rilascio del parere sull'approvazione del bilancio 2023/2025 e della nota di aggiornamento del D.U.P.;

Visti i pareri tecnico e contabile, rilasciati dai responsabili dei servizi competenti sulla proposta di deliberazione;

Alla luce delle considerazioni che precedono, ritiene che la proposta sia coerente alle disposizioni e presupposti di

legge sopra citati e pertanto

DÀ ATTO

del rispetto alle prescrizioni di legge, della compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale programmati per il triennio 2025/2027 con la proposta di deliberazione della Giunta. Si attesta l'avvenuto rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica.

Capo di Ponte, 28/03/2025

Il Revisore

F.to dott. Marco Bonori

Documento firmato digitalmente