

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2024

Categoria	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
<i>Nuovo sistema di classificazione</i>	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>	<i>Area degli Istruttori</i>	<i>Area degli Operatori Esperti</i>	<i>Area degli Operatori</i>	
Donne	1	3	-	-	4
Uomini	1	2	1	-	4
Totale	2	5	1	0	8

Si segnala che a decorrere dal 01 febbraio 2025 ha preso servizio presso l’Ente un dipendente appartenente all’Area degli Operatori (ex categoria A) con funzione di Operaio generico presso l’Area Tecnica e Gestione del Territorio.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

In relazione ai risultati da raggiungere (obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività), sono di seguito definiti la programmazione ed il fabbisogno di risorse umane dell’Ente, distribuendo la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

a. Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

1. Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall’articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, sono stabilite le nuove misure per effettuare il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell’ultima delle tre annualità considerate, e dell’anno 2023 per la spesa di personale.

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

COMUNE DI	Corteno Golgi	
ANNO	2025	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE (abitanti) AI 31.12.2023	1.904	
CLASSE	B	
VALORE SOGLIA	28,60%	
SPESA PERSONALE CONSUNTIVO 2023	€ 445.692,59	
MEDIA ENTRATE CORRENTI ULTIMI 3 CONSUNTIVI APPROVATI, AL NETTO DEL FCDE	€ 4.063.434,48	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	10,97 %	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 4.063.434,48 x (28,60% - 10,97%) = € 716.383,50	

Prendendo a riferimento i dati relativi al Rendiconto 2023, approvato con deliberazione di C.C. n. 11 del 29/04/2024, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 10,97%, come di seguito calcolato:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
Spesa di personale consuntivo anno 2023	€ 445.692,59		definizione art. 2, comma 1, lett. a)
Entrate correnti consuntivo anno 2023		€ 3.089.878,07 + € 144.152,66 + € 1.084.439,37 = € 4.318.470,10	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
Entrate correnti consuntivo anno 2022		€ 3.117.689,46 + € 177.672,67 + € 813.988,61 = € 4.109.350,74	
Entrate correnti consuntivo anno 2021		€ 2.993.741,07 + € 170.307,75 + € 634.433,78 = € 3.798.482,60	
FCDE previsione assestata anno 2023		€ 12.000,00	
Media entrate correnti al netto del FCDE		€ 4.063.434,48	
Rapporto spesa personale/entrate correnti		10,97 %	

Dai dati sopra riportati si evince che:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 10,97%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60%;
- Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025-2027, con riferimento all'annualità 2025, di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 716.383,50;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo di cui sopra, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 716.383,50, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.162.076,09.

Pertanto:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020; - tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

2. Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

È verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) come segue:

- Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 470.456,68
- Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 448.300,00

Spese di personale media triennio 2011/2013	€ 470.456,68
Previsione 2025	€ 448.300,00
Previsione 2026	€ 448.300,00
Previsione 2027	€ 448.300,00

3. Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Nelle more dell'assunzione della nuova figura a tempo pieno ed indeterminato presso l'Area Tecnica e Gestione del Territorio con possibilità di supporto ulteriore all'Area Segreteria e Servizi Generali, è stato attivato nel corso nel 2024 e concluso a maggio 2025 un contratto di somministrazione di lavoro ai sensi del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per la figura di impiegato amministrativo presso suddetta Area Tecnica e Gestione del Territorio per 30h/settimana. La spesa sostenuta nell'anno 2025 per tale contratto ammonta ad orientativi Euro 14.450,00.

Nel corso dell'estate 2025, stante l'esigenza espressa da parte dell'Amministrazione comunale di provvedere con l'attivazione di contratti di prestazione occasionale per lo svolgimento di un progetto comunale denominato "English Summer Camp/Baby Summer Camp", aventi ad oggetto attività di docenza, animazione e sorveglianza degli utenti iscritti a tale iniziativa, il valore complessivo di tali contratti è risultato essere pari ad Euro 2.700,00, di importo largamente inferiore rispetto agli Euro 8.500,00 inizialmente stimati.

È stato prevista inoltre, nel periodo estivo 2025, l'effettuazione di attività di guardiania dei parcheggi comunali in cui la sosta è soggetta al pagamento di corrispettivi, mediante contratti di prestazione occasionale da retribuirsi mediante buoni lavoro (cd. e-voucher), per un valore stimato complessivamente pari ad orientativi Euro 6.900,00.

L'Amministrazione comunale intende ora procedere con l'attivazione di un tirocinio formativo extracurriculare ai sensi della D.G.R. 17 gennaio 2018 N. X/7763 (indirizzi regionali in materia di tirocini) a favore di soggetti privi di occupazione lavorativa ovvero con occupazione lavorativa precaria e a tempo parziale presso l'Area Economico-Finanziaria, per n. 6 mesi prorogabili per ulteriori 6 mesi mediante convenzione con il Centro per l'Impiego di Breno, al fine di erogare una formazione tecnico-professionale di tipo "on the job" per una maggiore chance professionale futura sul mercato del lavoro. Tale possibilità formativa erogata presso l'Area Economico-Finanziaria Comunale consentirà al Responsabile dell'Area interessata dal progetto di avere un supporto operativo, ed al candidato selezionato di ricevere una formazione dedicata e di natura esperienziale. La spesa massima che si prevede di sostenere nell'annualità 2025 è pari ad Euro 1.000,00, e ad Euro 6.500,00 per l'annualità 2026.

Il vincolo di spesa per il personale cd. flessibile è dettato dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, e che per il Comune di Corteno Golgi è pari ad Euro 15.181,11. Stante i valori di cui sopra, si determinerebbe per il 2025 il superamento di tale limite, che tuttavia ai sensi della giurisprudenza contabile è possibile superare solamente per motivate esigenze di servizio a fronte di una spesa storica irrisoria.

Si ricordano, a supporto giustificativo, le delibere della Corte dei Conti (CdC a Sezioni riunite n. 11/CONTR/12, CdC Sezioni delle Autonomie n. 15/SEAUT/2018/QMIG) in merito alla corretta gestione del vincolo di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, rispetto a quelle che sono le reali finalità di fondo della norma, con le quali, in considerazione delle particolari esigenze funzionali degli enti di minore dimensione, a fronte della presenza di una irrisoria spesa per contratti di lavoro flessibile nel 2009 o nel triennio 2007 / 2009, si enuncia il principio di diritto secondo il quale comunque l'Ente può, con provvedimento motivato, determinare un nuovo livello di spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio ritenuto essenziale per l'Ente, nel rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss, del D.Lgs. n. 165/2001 e dei vincoli generali previsti dall'ordinamento, dandosi una regola ordinamentale interna.

Si ritiene che il limite di Euro 15.181,11 per l'annualità 2025 possa essere pertanto superato in ragione di un'evidente necessità di carattere istituzionale collegata alla prosecuzione del rapporto di somministrazione in ragione dell'esigenza di sostenere l'operato dell'Area Tecnica comunale, uno dei settori più delicati all'interno degli Enti Locali anche dal punto di vista della gestione dei rischi corruttivi, e per il quale risulta dunque maggiormente necessario assicurare l'imparzialità ed il buon andamento di gestione. Si sottolinea come tale rapporto contrattuale ha comunque avuto una durata limitata nel tempo, in quanto correlato alle tempistiche di conclusione della procedura di reclutamento di una nuova risorsa incardinata ad inizio giugno 2025 presso l'Area Tecnica comunale, con possibilità di supporto ulteriore all'Area Segreteria e Servizi Generali.

Si evidenzia inoltre che la spesa dell'ente per contratti di lavoro flessibile sostenuta nel 2009 ammonta ad Euro 15.181,11 e che tale valore è evidentemente irrisorio per le particolari necessità dell'ente e per le finalità a cui è destinata ai sensi di norma, a maggior ragione se la considera in rapporto alla spesa sostenuta da parte dell'ente per personale con contratto a tempo indeterminato (Euro 15.181,11/ € 391.794,53 = 0,03874 quindi circa il 3,87%).

Stante dunque le esigenze di carattere eccezionale sopra meglio descritte, e l'accertata irrisorietà delle spese di lavoro flessibile sostenute nel 2009 come sopra dimostrato, si ritiene che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

- Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 15.181,11
- Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 25.050,00

Limite 2009	€ 15.181,11
Previsione 2025	€ 25.050,00
Previsione 2026	€ 15.181,11
Previsione 2027	€ 15.181,11

4. Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 vi è 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.

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi efficacia, efficienza, economicità e qualità dei servizi da rendere ai cittadini, si rileva che in tale ambito non emergono situazioni di esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

Controllo limite esubero personale (D.M. 18/11/2020)			
Rapporto da 1000 a 1999 abitanti	1/132	Dipendenti teorici	Dipendenti effettivi
Abitanti al 31/12/2023	1904	14	8

5. Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Con riferimento alle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di procedere con nuove assunzioni, si rileva che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Il Comune di Corteno Golgi, pertanto, non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b. Stima del trend delle cessazioni

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: Cessato un dipendente dell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione a fine marzo 2025, nessuna cessazione ulteriore prevista nell'anno

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

c. Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

L'Ente nell'anno 2025, come già previsto all'interno del precedente Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024/2026, ha avviato e concluso una procedura assuntiva di una nuova figura di istruttore amministrativo a tempo pieno e indeterminato presso l'Area Tecnica e Gestione del Territorio con possibilità di supporto ulteriore anche all'Area Segreteria e Servizi Generali, anche a seguito della prevista cessazione di un dipendente con funzione di Istruttore Direttivo appartenente all'Area Segreteria e Servizi Generali. Non sono previsti né nell'anno in corso né nei due anni successivi nuovi inserimenti a tempo indeterminato.

Per quanto concerne rapporti di lavoro flessibile, si segnala che a fronte dell'esigenza dell'Amministrazione di attivare un tirocinio formativo presso l'Area Economico-Finanziaria per n. 6 mesi prorogabili per ulteriori 6 mesi, si costituirà un nuovo rapporto contrattuale da includere tra i rapporti di lavoro flessibile, pur non costituendo di per sé un rapporto di lavoro in senso stretto.

Annualità 2025:

N. posti	Profilo professionale e Categoria economica	Modalità di copertura
1	Tirocinio formativo extracurriculare presso l'Area Economico-Finanziaria per n. 6 mesi prorogabili per ulteriori n. 6 mesi	Convenzione con il soggetto promotore Provincia di Brescia Settore Lavoro, Centro per l'Impiego di Breno - da attivare

Non sono ad oggi previste modifiche della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree, progressioni verticali di carriera, assunzioni mediante stabilizzazione di personale.

Annualità 2026: ad oggi, nessuna nuova assunzione programmata, nessuna cessazione prevista

Annualità 2027: ad oggi, nessuna nuova assunzione programmata, nessuna cessazione prevista