



**COMUNE DI SULZANO**  
PROVINCIA DI BRESCIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Deliberazione n° 64

Oggetto: **Aggiornamento della sezione 3 " Organizzazione e capitale umano", sottosezione 3.3 "Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2025/2027 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027**

L'anno **duemilaventicinque**, il giorno **diciannove** del mese di **agosto** alle ore **10:15**, nella sede comunale, convocata con l'osservanza delle modalità di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Presente</b>
1. PEZZOTTI Paola - Sindaco	Sì
2. BORGHESI Matteo - Assessore	Sì
3. BETTONI Pierangelo - Assessore	Sì
	Totale Presenti: 3
	Totale Assenti: 0

Presiede il Sindaco Dott.ssa **PEZZOTTI Paola** la quale sottopone ai presenti la proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa **BORTOLOTTI SONIA** con le funzioni previste dall'art. 97, comma 4/a del D.lgs. n. 267/2000.

## LA GIUNTA COMUNALE

**RICHIAMATE:**

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 25/02/2025, esecutiva nelle forme di legge, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025/2027;
- la deliberazione Consiglio Comunale n. 7 del 25/02/2025, esecutiva nelle forme di legge, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2025/2027;

VISTO il D.L. 80/2021 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del PNRR e per l’efficienza della giustizia” come modificato dalla L. 113/2021, in particolare l’art. 6 con cui è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

PREMESSO che, con deliberazione n. 20 del 20 marzo 2025, la Giunta Comunale ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) 2025/2027;

DATO ATTO che ai sensi dell’art. 6, comma 2, D.L. n. 80/2021 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione contiene, tra l’altro, la sezione 3 - Organizzazione e capitale umano e, al suo interno, la sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;

CONSIDERATO che si rende necessario modificare la sezione 3.3 relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale prevedendo il reclutamento nel corso dell’esercizio 2025, di n. 1 istruttore a tempo indeterminato full time - da assegnare all’ Area Tecnica;

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti acclarato al protocollo comunale n. 6197 del 01/08/2025 e allegato alla presente deliberazione;

DATO ATTO che, della variazione al P.I.A.O. relativamente alla sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", sottosezione di programmazione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale, con nota prot. n. 6224 del 04/08/2025 è stata trasmessa informazione alla delegazione trattante di parte sindacale ai sensi dell’articolo 4 del CCNL 16.11.2022;

ACQUISITI i pareri favorevoli sotto il profilo della regolarità tecnica e della regolarità contabile, ai sensi dell’art. 49 e dell’art. 147 bis del D.lgs. 267/2000 “Testo Unico delle leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali”

Con voti unanimi e favorevoli, espressi nelle forme di legge,

## DELIBERA

1. di aggiornare la Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", sottosezione 3.3 “Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027” del PIAO 2025/2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 24/03/2025, come da allegato A) alla presente deliberazione, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che è stato acquisito il parere del Revisore dei Conti acclarato al protocollo comunale n. 6197 del 18/08/2025 allegato alla presente deliberazione sotto la lettera B) per costituirne parte integrante e sostanziale;
3. di dare altresì atto che con nota prot. n. 6224 del 04/08/2025 è stata trasmessa informazione alla delegazione trattante di parte sindacale ai sensi dell’articolo 4 del CCNL 16.11.2022
4. di dare mandato all’ufficio segreteria di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all’allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Sezione

3 "Organizzazione e capitale umano", sottosezione di programmazione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" all'interno della sezione "Amministrazione trasparente":

- sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali",
  - sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica",
  - nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance"
  - nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione",
  - nella sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati";
5. di trasmettere il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027, come modificato con la presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'articolo 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, numero 113;

Infine, stante l'urgenza di provvedere, con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge

### **DELIBERA**

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, Tuel.

Letto, approvato, sottoscritto.

**Il Sindaco**

*Firmato digitalmente*

Dott.ssa PEZZOTTI Paola

**Il Segretario Comunale**

*Firmato digitalmente*

Dott.ssa BORTOLOTTI SONIA

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### 3.3.1 PREMESSA

La programmazione dei fabbisogni di personale trova la sua base normativa in alcune disposizioni che vengono di seguito riportate.

Successivamente si provvederà all'analisi della consistenza del personale in servizio dell'Ente, alla verifica del contenimento della spesa di personale ( già operata, peraltro, in sede di bilancio di previsione e di redazione del DUP), al calcolo delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato dell'Ente e relativa programmazione di assunzioni e cessazioni, all'analisi delle facoltà assunzionali con contratti di lavoro flessibile, all'eventuale modifica di orario del personale in servizio, alla verifica dell'assenza di personale eccedente.

Con la programmazione si deve poter assicurare sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo la realizzazione degli obiettivi dell'Ente, i fabbisogni, le esigenze organizzative, ponendo altresì le basi per poter fruire di risorse umane adeguate al raggiungimento degli obiettivi medesimi. A tal fine, sono state raccolte le istanze dei Responsabili di Area e, previo confronto con la Giunta comunale, si è cercato di individuare le figure il cui inserimento nell'organico risulta più "urgente".

#### 3.3.2 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- l'art. 89 del d.lgs. 18.08.2000 n. 267 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 dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 stabilisce 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'art. 91, comma 1, del D.lgs. n.267 del 18.08.2000, stabilisce che *“gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e del bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale”*
- l'art. 1, comma 102, della legge 30.12.2004 n. 311 dispone che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30.03.2001 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'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, stabilisce 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;

Il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, testo unico pubblico impiego, prevede quanto segue:

- l'art. 2 il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- l'art. 4 che dispone che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6, come modificato dal d.lgs. 25.05.2017 n. 75, ora rubricato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" che prevede: *"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente."*;
- il comma 5, del medesimo art. 6, come modificato dall' art. 35 del d.lgs. 27.10.2009 n. 150 che prevede, tra l'altro, che il provvedimento di programmazione del fabbisogno di personale è elaborato con il concorso dei competenti dirigenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- l'art. 33 come modificato dall'art.16, comma 1, della legge 183/2011, che statuisce: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*;
- l'art. 35, comma 4, che dispone che *"le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449, e successive modificazioni ed integrazioni."*;

### 3.3.3 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 in parola, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree.

Considerato che il personale in servizio al 31/12/2024 è pari a 7 Unità a tempo indeterminato, 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.**

### 3.3.4 CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE AL 31.12.2024

INQUADRAMENTO	N. dipendenti	TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO		TEMPO PIENO O PARZIALE		TOTALE
		Ind.	Det.	p.	Pt	
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	Ind. 2	Det. 0	p. 1	Pt 1	2
AREA DEGLI ISTRUTTORI	5	Ind. 5	Det. 0	p. 4	Pt 1	5
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	Ind. 0	Det. 0	p. 0	Pt 0	0
AREA DEGLI OPERATORI	0	Ind. 0	Det. 0	p. 0	Pt 0	0
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>Ind. 7</b>	<b>Det. 0</b>	<b>p. 5</b>	<b>Pt 2</b>	<b>7</b>

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 spesa media del triennio 2011-2012-2013, pari a euro 293.754,06 (totale spesa personale euro 311.578,36 – componenti escluse euro 17.824,30).

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, come già premesso, ha introdotto una modifica sostanziale della 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, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione ..... 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 dei 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 pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

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, i **valori soglia** in base ai quali definire le facoltà assunzionali, così come dettagliati nei seguenti prospetti di calcolo:

**Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:**

<b>COMUNE DI SULZANO</b>	
POPOLAZIONE (al 31.12.2024)	1968
FASCIA TAB. 1	B
VALORE SOGLIA PIU' BASSO (TAB 1)	28,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO (TAB 3)	32,60%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2024, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 12 del 28.04.2025, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 17,03% come di seguito calcolato:

**CALCOLO LIMITE DI SPESA PER ASSUNZIONI ANNO 2025**

		ANNO	
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2025	
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2024	1.968	b
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato	2024	328.834,25 € (I)	
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		336.254,85 €	
	2022	2.065.552,71 €	
	2023	1.832.671,35 €	
	2024	1.979.341,92 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.959.188,66 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	28.196,22 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		1.930.992,44 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		17,03%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		32,60%

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune si colloca al di sotto del valore soglia “più basso” per la fascia demografica di appartenenza (B); 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 pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al 28,60%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale anno 2025 ed il relativo incremento massimo risultano essere i seguenti:

RIFERIMENTO	IMPORTI	DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	328.834,25 €	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (28,60% delle entrate correnti – media triennio 2022/2024 escluso FCDE 2024)	552.263,84 €	Art. 4, comma 2
INCREMENTO MASSIMO 2025	223.429,59 €	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a Euro 293.754,06 (media triennio 2011-2013), a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell’Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale pari a Euro 552.263,84, 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 2024; 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 maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 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.

### **3.3.5 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, come da proposta da parte dei Responsabili, 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.

### **3.3.6 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

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 per il triennio in corso, nell'ambito della quale vengono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato, nonché l'eventuale 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.).

### **FACOLTÀ ASSUNZIONALI**

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Sulzano, che si trova al di sotto del 28,60%, fascia B), il D.P.C.M.17/03/2020 prevedeva un incremento graduale della spesa del personale fino al 31.12.2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, gli stessi Comuni potevano incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"). Sempre per il periodo 2020-2024, era prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso").

Per l'anno 2025, cessata la fase di prima applicazione, la capacità assunzionale "a regime" risulta pertanto calcolata nei valori indicati nella tabella riportata sopra al paragrafo 3.3.4:

Per gli anni 2026 e 2027 la spesa annuale di personale, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà superare la spesa massima pari a Euro 552.263,84, corrispondente al valore soglia "più basso" del 28,60%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; tale valore andrà ricalcolato in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

### **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.

## PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, nel rispetto della vigente normativa in materia, si prevede quanto segue:

### Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

<b>Anno 2025</b>	n. 1 (Area degli Istruttori) a tempo pieno – decorrenza presunta assunzione 01/10/2025.
<b>Anno 2026</b>	
<b>Anno 2027</b>	

### Personale con rapporto di lavoro a tempo determinato / lavoro flessibile

<b>Anno 2025</b>	n. 1 Ausiliario del Traffico (Area Operatori Esperti) a tempo parziale 24 ore) e determinato (mesi 3) *
<b>Anno 2026</b>	n. 1 Ausiliario del Traffico (Area Operatori Esperti) a tempo parziale (28 ore) e determinato (mesi 7)
<b>Anno 2027</b>	n. 1 Ausiliario del Traffico (Area Operatori Esperti) a tempo parziale (28 ore) e determinato (mesi 7)

\* Determinazione n. 49 del 19/05/2025 “Affidamento del servizio di ausiliario della sosta”

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 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno;
- eventuali sostituzioni di personale finalizzate al trasferimento in altri Enti, in servizio all'atto di approvazione del presente piano, da effettuarsi come per legge;
- 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, nel limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009;

- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

### **3.3.7 RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA**

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, prevista nel Bilancio assestato 2025/2027, è la seguente:

Anno 2025 € 359.299,58

Anno 2026 € 377.035,00

Anno 2027 € 356.243,00

(compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina dell'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.l. n. 34/2019 e s.m.i.) ed è inferiore alla spesa massima di personale consentita (28,60% delle entrate correnti ultimo rendiconto approvato), pari ad 552.263,84 €.

Si dà atto che:

- la programmazione del fabbisogno finanziario per le spese 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;
- 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 rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- 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., 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 dagli artt. 4 e 5 del DPCM 17.03.2020 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.;
- ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, la spesa per il lavoro flessibile non può superare la spesa omologa sostenuta nell'anno 2009, pari a euro 44.812,19 (spesa programmata per lavoro flessibile euro 11.150,00 esercizio anno 2025, € 13.150,00 per ciascun esercizio 2024 e 2027);
- le previsioni del bilancio sono adeguate alla presente programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.