



COMUNE DI SULZANO

PROVINCIA DI BRESCIA

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

TRIENNIO 2023 – 2025

Approvato con delibera G.C. n. 22 del 07/03/2023

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 possono essere così riassunti:

- a) determinazione dell'assetto organizzativo dell'Ente, tenuto conto della razionalizzazione degli apparati amministrativi e dell'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 2023/2025. È 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.

2. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI

Le Aree della struttura organizzativa del Comune sono attualmente articolate nei seguenti Settori:

ORGANIGRAMMA

n. progr.	Cat.	Profilo	Posto coperto	Posto vacante
-----------	------	---------	------------------	------------------

1	C	Istruttore - Anagrafe-Stato Civile-Leva-Segreteria	1	0
2	C	Istruttore - Uff. Tecnico - Opere Pubbliche – Manutenzioni	1	0
3	C	Istruttore - Polizia Locale	1	1
4	C	Istruttore Amm.vo-Contabile	0	1(*)
5	C	Istruttore - Ufficio Tributi - Commercio	1	0
6	B3	Collab. Amm.vo - Operatore ecologico	1	0
7	A	Operaio	0	1
8	D1	Istr. Dir.vo Servizio Finanziario	1	0
9	D1	Istr. Dir.vo - Ufficio Tecnico-Urbanistica	1(**)	0
		<i>Totale</i>	7	3

(*) Part-time 20 ore

(**) Part-time 22 ore

Si rinvia, inoltre, alla Delibera G.C. n. 49 del 18.05.2019, recante: *“Istituzione Aree delle Posizioni Organizzative - art.13 del CCNL 21/05/2018”*.

3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree vengono nominati i 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 aree sopra individuate è la seguente:

al vertice dell'Area *Amministrativa e Finanziaria* vi è il Sindaco, nominato Responsabile di Posizione Organizzativa;

al vertice dell'Area *Tecnica* è individuato un responsabile di Posizione Organizzativa

Gli incarichi di Responsabilità delle varie Aree vengono affidati con appositi decreti del Sindaco, nel rispetto dei criteri regolamentari e contrattuali.

Per le finalità di cui alla delibera Anac n. 586 del 26/06/2019, si precisa che nell'organizzazione dell'Ente, come sopra delineata, non sono presenti posizioni dirigenziali equivalenti a quelle dell'art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero a capo di uffici che al loro interno sono a loro volta articolati in uffici di livello dirigenziale, generale e non generale (c.d. *“dirigenti apicali”*).

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/Servizi.

Considerato che il personale in servizio alla data odierna 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.**

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 2023/2024/2025 rispetta la spesa media del triennio 2011-2012-2013, pari a Euro 293.754,06.

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 nell'allegato prospetto di calcolo, sono i seguenti:

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

COMUNE DI SULZANO	
POPOLAZIONE (al 31/12/2021)	1957
FASCIA	B
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	28,60
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	32,60

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2021, approvato con delibera C.C. n. 18 del 05/05/2022, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 15,60% come di seguito calcolato:

CALCOLO RAPPORTO SPESA DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI - ART. 2 D.P.C.M. 17/03/2020		
IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021	€ 305.985,98	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	€ 1.876.343,14	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	€ 1.875.485,52	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	€ 2.169.818,17	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021	€ 11.907,75	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	15,60%	

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 (fascia B – 28,60%); 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 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 ed il relativo incremento massimo risultano essere i seguenti:

IMPORTI	RIFERIMENTO	DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	€ 305.985,98	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (28,60% delle entrate correnti)	€ 561.124,71	
INCREMENTO MASSIMO	€ 255.138,73	

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 € 561.124,71, 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 2021; 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.

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.

La spesa annua potenziale complessiva relativa ai dipendenti in servizio alla data odierna è pari a Euro 311.841,79 (dato preconsuntivo), calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17.03.2020, considerando che una posizione (Istruttore direttivo area tecnica) presta servizio part-time fin dall'origine (61,11%).

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

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 2022/2024, 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.).

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio in parola 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:

- 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);

- 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);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006);
- aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D. Lgs. n. 150/2009);
- aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti, 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 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);
- aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il 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 è stato approvato con deliberazione G.C. n. ;
- il Piano delle Performance/Piano degli obiettivi è stato da ultimo approvato con deliberazione G.C. n. 47 del 07.06.2022 e successive modifiche 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, della L. n. 296/2006);
- aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la 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. FACOLTA' 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 prevede 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 possono 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, è 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 gli anni 2023 e 2024, la capacità assunzionale, intesa come incremento annuale massimo della spesa di personale rispetto all'anno 2018, risulta pertanto così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2023	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	€ 368.580,63	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	34%	
INCREMENTO ANNUO	€ 125.317,42	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	€ 0,00	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	€ 125.317,42	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2024	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	€ 368.580,63	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	35%	
INCREMENTO ANNUO	€ 129.003,22	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	€ 0,00	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	€ 129.003,22	

4. 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.

5. 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:

Anno 2023:

- è prevista l'assunzione, peraltro già disposta nel previgente Piano approvato con DGC 12/2022, di n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile, cat C, part-time, 20 ore settimanali (decorrenza presunta 1.4.2023);
- è prevista l'assunzione di n. 1 Agente di Polizia Locale, cat C, part-time, 18 ore settimanali (decorrenza presunta 1.4.2023);

Anno 2024: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni.

Anno 2025: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni.

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 2023/2025 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.

Con precipuo riferimento al lavoro flessibile, si prevede quanto segue:

Anno 2023:

- non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo determinato. In caso di necessità, è possibile l'attivazione eventuale di collaborazioni con altri comuni per l'utilizzo di agenti di polizia locale in occasione di manifestazioni e per la stagione turistica, sempre nel rispetto delle norme generali di indirizzo e dei principi di riduzione programmata delle spese di personale.

Anno 2024:

- non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo determinato. In caso di necessità, è possibile l'attivazione eventuale di collaborazioni con altri comuni per l'utilizzo di agenti di polizia locale in occasione di manifestazioni e per la stagione turistica, sempre nel rispetto delle norme generali di indirizzo e dei principi di riduzione programmata delle spese di personale.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

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

ANNO 2023

Euro 32.842,79 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023 - decorrenza presunta 01.03.2022 – (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., pari a Euro 5.237,14);

Controllo limite 1:

PROIEZIONE INCREMENTO SPESA DI PERSONALE 2023	€ 29.355,56
INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE TAB. 2 2023 (34% DI € 368.580,63 SPESA PERSONALE ANNO 2018)	€ 125.317,41
DIFFERENZA	€ 95.961,85

Controllo limite 2:

La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa del 2018 maggiorata della % della tab. 2 (34,00%)

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (spesa personale in servizio al 31.12.2022 € 311.841,79 [dato preconsuntivo] + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato 2023, compreso accessorio - € 29.355,56)	€ 341.197,35	
UTILIZZO SPAZI ASSUNZIONALI 2021	€ 1.831,39	
SPESA DI PERSONALE MASSIMA 2023 (spesa 2018 + 34,00%)	€ 493.898,05	
RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALI	- € 150.869,31	Art. 5, c. 1 (deve essere < = 0)

Controllo limite 3:

La spesa di personale dell'ultimo rendiconto sommata alla spesa delle nuove assunzioni, non può superare il valore soglia della tabella 1, art. 4, comma 1 (28,60%)

SPESA ULTIMO RENDICONTO APPROVATO (2021 € 305.985,98)+SPESA NUOVE ASSUNZIONI (€29.355,56)	€ 335.341,54
ENTRATE MEDIE 2018-2020 - Fcde 2021	€ 1.961.974,53
*100	17,09

ANNI 2024- 2025 (a regime)

Euro 39.489,86 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023 (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 es.m.i., pari a Euro 6.159,87);

La spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2023-2024, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato in Tabella 1 ("valore soglia più basso"), come di seguito riportato

Anno 2024 (a regime)

SPESA DI PERSONALE 2018	€ 368.580,63
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (spesa personale in servizio al 31.12.2022 € 311.841,79 [dato preconsuntivo] + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2023, compreso accessorio - € 39.489,86 [33.329,99 + € 6.159,87])	€ 351.331,65
INCREMENTO ANNUO (massimo € 129.003,22 €)	€ 0,00
SPESA DI PERSONALE MASSIMA 2024 (spesa 2018 + 35,00%)	€ 497.583,85
DIFFERENZA (spesa di personale 2024 – spesa massima consentita)	- € 146.252,20

Anno 2025 (a regime) - vedasi tab. sopra "anno 2024 (a regime)"

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 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;

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. (€ 293.754,06 – media triennio 2011-2013), tenendo conto che, ai sensi dell'art.7, comma1, 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 (per quelle previste nel 2023, 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:

le previsioni del redigendo bilancio sono adeguate alla presente programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio 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 rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.