



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. 29

Del 28/03/2024

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026 - DEFINIZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno **duemilaventiquattro**, il giorno **ventotto** del mese di **marzo** alle ore **21:30**, 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. GHETTI ANDREA - Sindaco	Sì
2. MASNOVI LAURA - Vice Sindaco	Giust.
3. DONINA ANGELO - Assessore	Sì
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, il Sig. **GHETTI ANDREA**, nella qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026 - DEFINIZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE 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 L. n. 482/1968;
- 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;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- 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;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

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 6-ter, 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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

RILEVATO che

- il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" con decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018 del 27.07.2018;

- le citate linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal Tuel e dalle altre norme specifiche vigenti.

- l'art. 22, c1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che “(...) il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

VISTI

- l'art. 39,c1, L.27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. 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, D.Lgs. 18/08/2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. 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 di 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 del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89,c 5, D.Lgs. 267/2000 il quale stabilisce che “Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari”;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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.*

4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area”.*

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

1. alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
2. strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre d'ora in avanti, non come un elenco di posti occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale ed alla determinazione dei budget assunzionali;

RILEVATO che l'art. 33, c2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“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, 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 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. 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."

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il quale con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c557-quater, L. n. 296/2006;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente,

VISTA la circolare Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in G.U. n. 226 in data 11/09/2020;

PRESO ATTO:

1. che questo Ente ha provveduto alla determinazione del valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2024, ai sensi del D.M. 17/03/2020;
2. che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità;

RILEVATO che la spesa di personale per gli anni 2024-2025-2026 comprensiva della capacità assunzionale prevista, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a € 601.595,84 corrispondente al valore soglia "più basso" del 27,60%, 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 annualmente in base alla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato;

VISTO l'art. 9, c28, 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. 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. 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. 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 il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Al fine di assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art. 11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n. 216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. 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”

VISTO inoltre l'art. 1, c234, L. n. 208/2015 che recita:

“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al

comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c.1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei Comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

PRESO ATTO che la Corte dei Conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *«Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n.113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n.160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»;*

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle incluse nell'art. 7 D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purchè non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 30 del 13/04/2023, esecutiva ai sensi di legge, di adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024/2026, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spesa per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024/2026 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;

ATTESO in particolare che, a seguito di apposita ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

PRESO ATTO, dunque, che come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*;

CONSIDERATO che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella scaturente dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

CONSIDERATO che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024/2026 l'ente deve programmare la seguente spesa:

- anno 2024: € 320.603,00
- anno 2025: € 328.440,00
- anno 2026: € 328.440,00

RILEVATO dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024/2026 è inferiore alla spesa potenziale massima;

RICHIAMATI:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il quale dispone che: *“A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;

VISTO il parere rilasciato con verbale n. 3 in data 27/03/2024, acclarato al protocollo dell'Ente in data 28/03/2024 al nr. 1565 con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

RITENUTO di approvare la nuova dotazione organica dell'ente;

VISTO il piano occupazionale 2024/2026 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 2024/2026 prevede complessivamente n. 1 posto da ricoprire mediante selezione pubblica, 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;

DATO ATTO che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento di personale disabile previsti dalla Legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2024/2026 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2024/2026 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

DATO ATTO infine che con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 in data 31/01/2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato confermato approvato il piano triennale delle azioni positive 2023/2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 in data 13/04/2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTI:

- il D.Lgs. 267/2000;
- il D.Lgs. 165/2001;
- il CCNL 2019-2021 del 16/11/2022;
- il Decreto P.C.M. 08/05/2018;
- il D.M. 17/03/2020;

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.;

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;

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 2024/2026 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 2024/2026, 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 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;

10) 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 28/03/2024

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 28/03/2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
DR. PAOLO SCCELLI

Letto, confermato e sottoscritto,

IL SINDACO
GHETTI ANDREA

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 10/04/2024

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 06/05/2024 decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (art. 134, comma 3, d.lgs. 267/2000.

Capo di Ponte, lì 10/04/2024

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 2024-2026

Approvato con deliberazione di G.C. n. 29 del 28/03/2024

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. 4

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE pag. 5

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE pag. 5

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE pag. 8

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE pag. 8

Premessa	pag. 8
Vincoli in materia di assunzioni	pag. 9
Facoltà assunzionali	pag. 10
Programma delle assunzioni	pag. 11
Lavoro flessibile	pag. 12

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI

DI FINANZA PUBBLICA pag. 13

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 2024/2026 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 **2024-2026**. 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

L'Amministrazione ha previsto un modello organizzativo con l'intento di renderlo funzionale alle azioni previste nel programma quinquennale, adeguando in sostanza la propria struttura e la propria dotazione organica agli obiettivi da realizzare nel mandato amministrativo. Alla data attuale non si rende necessaria una revisione dell'organizzazione dell'ente

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 **2024/2026**, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno dei vari uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio (al 31.12.2023), anche 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., è pari a **Euro 324.551,31** (media triennio 2011-2013).

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 e art. 6; tabelle 1 e 3

Comune di	CAPO DI PONTE
Popolazione	2301
Fascia	C
Valore soglia più basso	27,60%
Valore soglia più alto	31,60%

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 (2020-2021-2022), il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 14,29%, 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 2022	311.427,05	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	2.262.111,98	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.104.681,62	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	2.261.241,66	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022	29.650,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	0,142876429	

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 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 2022	311.427,05	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	601.595,84	
INCREMENTO MASSIMO	290.168,79	

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 **601.595,84** 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 2022; 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 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. 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 320.603,00** per l'anno 2024, **Euro 328.440,00** per l'anno 2025 ed **Euro 328.440,00** per l'anno 2026.

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 2024/2026, 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.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2024/2026 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); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D. Lgs. n. 267/2000);
- 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 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 (art. 9, commi da 1-quinques a 1-octies, D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016);
- g. aver conseguito un saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali dell'ultimo rendiconto approvato;
- h. 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;
- i. assenza dello stato di deficiarietà strutturale e di dissesto.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett c), d) e i) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive 2023-2025, approvato con deliberazione di G.C. n. 27/2023 è stato confermato con deliberazione G.C. n. 6 in data 31/01/2024;
- 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;

- aver rispettato gli obiettivi di finanza pubblica in presenza di un risultato di competenza non negativo, come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato all'ultimo rendiconto approvato, nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 e 821 dell'art. 1 della L. n. 145/2018.

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 Capo di Ponte, che si trova al di sotto del 27,60%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa di 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 l'anno 2024, la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALE	Anno 2024
	IMPORTI
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	309.346,51
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM periodo 2020-2024	30%
Incremento annuo spesa personale	92.803,95
Resti assunzionali 2015-2019	0,00
Capacità assunzionale	92.803,95

Controllo limite:

DESCRIZIONE	ANNO 2024
Spesa personale anno 2018	309.346,51
Previsione spesa di personale	320.603,00
Incremento annuo	11.256,49

La spesa di personale per gli anni 2024-2025-2026, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà superare la spesa massima pari a Euro 601.595,84, corrispondente al valore soglia "più basso" del 27,60%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per gli anni 2025 e 2026 tale valore andrà ricalcolato in base alla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

4. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2024/2026 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 2024: l'assunzione di una unità di personale Operatore Esperto (ex cat. B) per il servizio tecnico manutentivo a tempo pieno (decorrenza presunta 01.07.2024).

ANNO 2025: Nessuna assunzione prevista a tempo indeterminato

ANNO 2026: 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 2023/2025 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 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
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 2024/2026, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato è pari a presunti € 17.500,00 per assunzione n. 1 unità personale tempo pieno profilo Operatore Esperto (ex cat. B) collaboratore tecnico manutentivo specializzato, servizio tecnico-manutentivo (decorrenza presunta 01.07.2024).

La spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente per gli anni 2024/2026, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M. 17/03/2020), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

In ogni caso, 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. (Euro 324.551,31), tenendo conto che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5, su base annua, da ricalcolare a consuntivo in base all'effettiva decorrenza delle nuove assunzioni previste, 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..

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 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	
Servizi alla Persona	Polizia locale	Vigilanza	Area degli Istruttori	Agente di Polizia Locale	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		1 vacante	
Tecnica	Tecnico – Assetto del Territorio	Servizi manutentivi	Area degli Operatori	Operatore tecnico manutentore	2		1	
					7	1	7	1

* personale in capo all'Unione dei Comuni della Media Valle Camonica "Civiltà delle Pietre" con diritto in caso di recesso o scioglimento ad entrare nel nostro Ente



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 OCCUPAZIONALE 2024/2026

ANNO 2024

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	Concorso pubblico	€ 17.500,00 (dal 01/07/2024)

ANNO 2025

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 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.

*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

Parere dell'Organo di revisione

Verbale n. 3 del 27.03.2024

Oggetto: **Parere sulla proposta di delibera di Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026 – Definizione della struttura organizzativa dell'Ente, Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e Programmazione dei Fabbisogni di personale.**

Vista la proposta di delibera della Giunta Comunale avente ad oggetto: “*Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026 – Definizione della struttura organizzativa dell'Ente, Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e Programmazione dei Fabbisogni di personale*”
”, unitamente agli allegati, sottoposta all'esame del revisore per la redazione del parere;

Richiamato l'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001. I nel quale è previsto che gli organi di revisione accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

Visti:

l'articolo I, comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007) e s.m.i., il quale stabilisce il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale;

l'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal 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;

l'art. 33, comma 2 del D.L.34/2019 e ss.mm.ii. il quale ha modificato la disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

il D.M. 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108 del 27/04/2020, in materia di nuove “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni*” in attuazione del D.L. 34/2019 l'art. 33, comma2;

l'art. 4, c. 2, del citato D.M. 17 marzo 2020 dispone che: “*2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*”.

Esaminata la proposta di delibera in oggetto, riguardante la programmazione triennale fabbisogno del personale 2024-2026 dell'Ente unitamente agli allegati, con particolare riferimento alla determinazione del valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato negli anni 2024-2025-2026, ai sensi del D.M. 17/03/2020; non potrà superare la spesa massima pari a € 601.595,84 corrispondente al valore soglia “più basso” del 27,60%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C. M. 17/03/2020. Valore che andrà ricalcolato in base alla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato;

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024/2026, l'Ente deve programmare le seguenti spese.

- Anno 2025: € 328.440,00
- Anno 2026: € 328.440,00

Dato atto che:

La spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024/2026 è inferiore alla spesa potenziale massima;

l'Ente non versa in situazioni strutturalmente deficitarie di cui all' art. 242 del D. Lgs. 67/2000.

Visti i pareri resi, ai sensi degli artt. 49 comma 1 e 147-bis del D. Lgs n. 267/2000, dal Responsabile del Servizio Personale in merito alla regolarità tecnica e dal Responsabile del Servizio Amministrativo e Contabile/finanziario sulla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso, l'Organo di revisione

esprime parere favorevole

per quanto di sua competenza, sulla proposta di delibera della Giunta Comunale avente ad oggetto: *Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026 – Definizione della struttura organizzativa dell'Ente, Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e Programmazione dei Fabbisogni di personale*”.

Viadana li, 27 marzo 2024

Il Revisore Unico
Dott.ssa Carla Visioli

firmato digitalmente