



**COMUNE DI BRENO**  
Provincia di Brescia

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/27**

(art.6, commi da 1 a 6, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n.80 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n.113)

MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI

Approvato con deliberazione n.24 del 25.3.2025.

Aggiornato con deliberazione n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_.

### **SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale**

##### **PREMESSO che:**

- l'art. 89 del d.lgs. 18.08.2000 n. 267 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 stabilisce che *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;
- l'art. 91, comma 1, del D.lgs. n.267 del 18.08.2000, stabilisce che *“gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e del bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale”*
- l'art. 1, comma 102, della legge 30.12.2004 n. 311 dispone che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30.03.2001 n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, stabilisce che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 19, Comma 8 della Legge n. 448/2001 dispone che gli Organi di Revisione Contabile degli Enti Locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'Articolo 39 della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

##### **RICHIAMATO il d.lgs. 30.03.2001 n. 165, in particolare:**

- l'art. 2 il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 che dispone che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6, come modificato dal d.lgs. 25.05.2017 n. 75, ora rubricato *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”* che prevede: 1. *Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti*

*previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 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.”;*

- il comma 5, del medesimo art. 6, come modificato dall' art. 35 del d.lgs. 27.10.2009 n. 150 che prevede, tra l'altro, che il provvedimento di programmazione del fabbisogno di personale è elaborato con il concorso dei competenti dirigenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- l'art. 33 come modificato dall'art.16, comma 1, della legge 183/2011, che statuisce: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o 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.”;
- l'art. 35, comma 4, che dispone che "le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449, e successive modificazioni ed integrazioni”;

**CONSIDERATE** le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018), ai sensi delle quali:

- Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- Il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:
  - sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato;
  - con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014;
  - con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012;
  - in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;

- necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;

**CONSIDERATO** che con la programmazione in oggetto si deve poter assicurare sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo la realizzazione degli obiettivi dell'Ente, i fabbisogni, le esigenze organizzative, ponendo altresì le basi per poter fruire di risorse umane adeguate al raggiungimento degli obiettivi medesimi;

**VALUTATE** le proposte dei Responsabili di settore e del Segretario comunale riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, tenuto conto del contingente di personale in servizio, delle avvenute cessazioni e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

**ATTESO** che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che 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;
- dovrà indicare nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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.

**Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024:**

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno	1	4	9	5	/	19
Tempo indeterminato e parziale	/	1	2 (80,56%- 80,56%)	/	/	3
Tempo determinato e pieno	/	/	/	/	/	/

<b>Tempo determinato e parziale</b>	/	/	1 (69,44%)	/	/	1
<b>TOTALE</b>	1	5	12	4	/	23

Al 31.12.2024 vi è stata la cessazione per dimissioni volontarie di n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato collocato nell'area dei funzionari, più precisamente nel settore finanziario, pertanto alla data del 1.1.2025 all'interno dell'area dei funzionari sono presenti n. 4 dipendenti a tempo pieno e indeterminato.

Sulla base dell'organizzazione dell'Ente, la suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti alla data del 1.1.2025 è la seguente:

Settore Economico-Finanziaria			
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI
FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	0	1
ISTRUTTORE	2	1	3
OPERATORE ESPERTO	0	0	0
OPERATORE	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

Settore Tecnico			
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI
FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	0	2
ISTRUTTORE	1	0	1
OPERATORE ESPERTO	4	0	4
OPERATORE	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>

Settore Servizi alla persona			
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI
FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	0	1
ISTRUTTORE	3	0	3
OPERATORE ESPERTO	2	0	2
OPERATORE	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

Settore Amministrativo			
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI
FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	0	1
ISTRUTTORE	4	0	4
OPERATORE ESPERTO	0	0	0
OPERATORE	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

### Programmazione strategica delle Risorse Umane

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umane coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

- a) Capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa
- b) Limiti della dotazione organica in senso finanziario

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013:

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	Spesa ANNO 2011 <sup>1</sup>	Spesa ANNO 2012 <sup>2</sup>	Spesa ANNO 2013 <sup>3</sup>	TOTALE TRIENNIO
1	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo indeterminato</b> , compreso il segretario comunale <sup>4</sup>	MACRO1	€ 1.026.911,68	€ 962.943,97	€ 934.141,61	€ 2.923.997,26
2	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo determinato</b>	MACRO1	€	€	€	€
3	<b>Collaborazioni coordinate e continuative</b>		€	€	€	€
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		€ 3.345,00	€ 2.025,00	€ 1.890,00	€ 7.260,00
5	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		€	€ 36.000,00	€ 72.000,00	€ 108.000,00
6	Spese per personale in comando presso l'ente		€	€	€	€
7	Incarichi dirigenziali <i>ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL</i>		€	€	€	€
8	Personale uffici di staff <i>ex art. 90 TUEL</i>		€	€	€	€

<sup>1</sup> Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2011.

<sup>2</sup> Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2012.

<sup>3</sup> Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2013.

<sup>4</sup> La spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale e il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare. L'ente deve operare all'interno delle possibilità concesse dalla legge (c. 557 e 557-bis, legge n. 296/2006) per attuare i principi di riduzione della spesa di personale, essendo comunque tenuto a sostenere il costo per tale figura (C. dei conti Lombardia, del. n. 130/2014). Si devono conteggiare nell'aggregato "spesa di personale" i compensi corrisposti dal Comune per il servizio "a scavalco" di segretari comunali nella sede priva di titolare o con titolare assente o impedito.

9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		€	€	€	€
10	Oneri contributivi a carico ente	COMPRESI NELLE SPESE DEL PERSONALE MACRO 1	€	€	€	€
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada		€	€	€	€
12	IRAP	MACRO2	€ 74.252,13	€ 71.328,48	€ 70.470,45	€ 216.051,06
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		€	€	€	€
14	Buoni pasto		€ 3.204,3	€ 2.612,18	€ 3.986,00	€ 9.802,48
15	Assegno nucleo familiare	COMPRESI NELLE SPESE DEL PERSONALE MACRO 1	€	€	€	€
16	Spese per equo indennizzo		€	€	€	€
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente		€	€	€	€
18	Altro .....		€	€	€	€
19	<b>A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)</b>		<b>€ 1.107.713,00</b>	<b>€ 1.038.909,63</b>	<b>€ 1.010.488,06</b>	<b>€ 3.265.110,80</b>

<b>A DETRARRE</b>						
<b>N.D.</b>	<b>Voce</b>	<b>Rif. al bilancio o normativo</b>	<b>Spesa ANNO 2011<sup>5</sup></b>	<b>Spesa ANNO 2012<sup>6</sup></b>	<b>Spesa ANNO 2013<sup>7</sup></b>	<b>TOTALE TRIENNIO</b>
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni		€	€	€	€
2	Spese sostenute per categorie protette ex L. n. 68/1999 (nei limiti della quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	€	€	€	€
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€	€	€	€
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	Circ. RGS 9/06	€	€	€	€
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		€	€	€	€
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali		€	€	€	€
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		€	€	€	€
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	€	€	€	€
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	€	€	€	€
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		€ 48.265,39	€ 104.594,76	€ 50.000,00	€ 202.860,15
11	Spese personale stagionale finanziato con quote dei proventi per violazioni al C.d.S.		€	€	€	€
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		€	€	€	€

<sup>5</sup> Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2011.

<sup>6</sup> Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2012.

<sup>7</sup> Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2013.

13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007 <sup>8</sup>		€	€	€	€
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		€	€	€	€
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012 <sup>9</sup>		€	€	€	€
16	Altro .....		€	€	€	€
17	<b>B) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 16)</b>		<b>€ 48.265,39</b>	<b>€ 104.594,76</b>	<b>€ 50.000,00</b>	<b>€ 202.860,15</b>

18	<b>C) SPESA DI PERSONALE NETTA TRIENNIO 2011-2013 (A - B)</b>	<b>€ 3.062.250,65</b>
----	---	-----------------------

19	<b>SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013 (C / 3)</b>	<b>€ 1.020.750,22</b>
----	--	-----------------------

<sup>8</sup> 120. All'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Eventuali deroghe ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, fermi restando i vincoli fissati dal patto di stabilità per l'esercizio in corso, devono comunque assicurare il rispetto delle seguenti ulteriori condizioni:

a) che l'ente abbia rispettato il patto di stabilità nell'ultimo triennio;

b) che il volume complessivo della spesa per il personale in servizio non sia superiore al parametro obiettivo valido ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

c) che il rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente non superi quello determinato per gli enti in condizioni di dissesto».

<sup>9</sup> 8. Per le strette finalità connesse alla situazione emergenziale prodottasi a seguito del sisma del 20 e 29 maggio 2012, per le annualità 2012 e 2013 è autorizzata l'assunzione con contratti di lavoro flessibile fino a 170 unità di personale per i comuni colpiti dal sisma individuati dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, e fino a 50 unità di personale da parte della struttura commissariale istituita presso la regione Emilia-Romagna, ai sensi del comma 5 dell'articolo 1 del citato decreto-legge. Nei limiti delle risorse impiegate per le assunzioni destinate ai comuni, non operano i vincoli assunzionali di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e di cui al comma 28 dell'articolo 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. Le assunzioni di cui al precedente periodo sono effettuate dalle unioni di comuni, con facoltà di attingere dalle graduatorie, anche per le assunzioni a tempo indeterminato, approvate dai comuni costituenti le unioni medesime e vigenti alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, garantendo in ogni caso il rispetto dell'ordine di collocazione dei candidati nelle medesime graduatorie. L'assegnazione delle risorse finanziarie per le assunzioni tra le diverse regioni è effettuata in base al riparto di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 luglio 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 156 del 6 luglio 2012. Il riparto fra i comuni interessati avviene previa intesa tra le unioni ed i commissari delegati. I comuni non ricompresi in unioni possono stipulare apposite convenzioni con le unioni per poter attivare la presente disposizione.

**8-bis.** I comuni individuati nell'allegato 1 al decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n. 122, e le unioni di comuni cui gli stessi aderiscono, per le annualità 2012 e 2013, sono autorizzati ad incrementare le risorse decentrate fino a un massimo del 5 per cento della spesa di personale, calcolata secondo i criteri applicati per l'attuazione dei commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le amministrazioni comunali nel determinare lo stanziamento integrativo devono in ogni caso assicurare il rispetto del patto di stabilità nonché delle disposizioni di cui al comma 7 dell'articolo 76 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni. Gli stanziamenti integrativi sono destinati a finanziare la remunerazione delle attività e delle prestazioni rese dal personale in relazione alla gestione dello stato di emergenza conseguente agli eventi sismici ed alla riorganizzazione della gestione ordinaria.

**9.** Agli oneri derivanti dal comma 8 si provvede mediante utilizzo delle risorse di cui all'articolo 2 del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n. 122, nell'ambito della quota assegnata a ciascun Presidente di regione e con i seguenti limiti: euro 3.750.000 per l'anno 2012, euro 20 milioni per l'anno 2013, euro 20 milioni per l'anno 2014, euro 25 milioni per l'anno 2015 ed euro 25 milioni per l'anno 2016.



## Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato

In data 25.3.2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 è stato adottato il Piano Integrato di Attività ed organizzazione relativo al triennio 2025/2027, nel corso dell'anno si è verificata una cessazione e pertanto si ritiene necessario provvedere alla modifica al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale.

La spesa di personale è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, come di seguito illustrato:

		ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2025		
	Popolazione al 31 dicembre	2024	VALORE	FASCIA
			4.677	d
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2024	VALORE	
		(a)	894.212,05 € (I)	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	6.394.807,96 €	
		2023	6.764.295,35 €	
		2024	7.265.730,75 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		6.808.278,02 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	56.200,00 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	6.752.078,02 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		13,24%
<b>ENTE VIRTUOSO</b>				
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	780.085,69 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	1.674.297,74 €	
	Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025		27,20%
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	1.674.297,74 €	

L'ente è pertanto considerato "Ente Virtuoso".

Il d.m. 17/03/2020, attraverso le disposizioni combinate dell'art. 4 e dell'art. 5, introduce un meccanismo per il quale il Comune "virtuoso" può espandere la spesa di personale fino al valore "soglia" determinato dalla Tabella 1 secondo la propria fascia demografica, ma solo nel rispetto dell'incremento progressivo della spesa (basato sul valore storico della spesa di personale del rendiconto 2018) indicato dalla successiva Tabella 2.

In sintesi, l'ente deve cioè attenersi al più basso dei due valori "soglia" che ottiene dal computo dei propri spazi assunzionali.

Se il valore limite restituito dalla Tabella 1 (art. 4) fosse inferiore a quello consentito dalla Tabella 2 (art. 5), infatti, già adesso la Tabella 2 non dovrebbe essere presa in considerazione.

Dal 01/01/2025 l'applicazione della Tabella 2 verrà meno, in quanto l'art. 5 del decreto terminerà di esplicitare i suoi effetti dal 31/12/2024; la conseguenza è che, alle regole attuali, nel 2025 (e quindi, innanzitutto, ai fini dell'adozione degli strumenti di programmazione finanziaria e strategica relativi al triennio 2025-2027) la "soglia" di riferimento dovrà essere individuata secondo i valori fissati dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1.

<b>VERIFICA LIMITI</b>			
<b>COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE</b>			
	<b>Costo</b>	<b>Oneri</b>	<b>2025</b>
<b>Costi presunti di dotazione</b>	467.124,08 €	170.290,08 €	<b>637.414,16 €</b>
Fondo risorse decentrate	57.010,92 €	18.414,53 €	<b>75.425,45 €</b>
Posizioni organizzative	60.625,00 €	19.581,88 €	<b>80.206,88 €</b>
Spesa personale a tempo determinato	16.093,14 €	5.661,57 €	<b>21.754,71 €</b>
Altre voci (comandi, straordinario, buoni pasto)	6.500,00 €		<b>6.500,00 €</b>
			<b>821.301,19 €</b>
	<b>Costo</b>	<b>Oneri</b>	
<b>Spese per i dirigenti</b>	- €		<b>0,00€</b>
	<b>Costo</b>	<b>Oneri</b>	<b>2025</b>
<b>Spese per il Segretario</b>	14.137,08 €		<b>14.137,08 €</b>

L'amministrazione ha pertanto previsto incrementi della spesa di personale nel rispetto delle percentuali individuate del suddetto decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019), come di seguito evidenziato:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Spesa di personale ultimo rendiconto approvato (2024)	894.212,05 €
Incremento massimo possibile	780.085,09 €
Spesa massima teorica anno corrente	1.674.297,74 €
Spesa di personale effettivamente prevista anno corrente	835.438,27€

L'Ente ha altresì verificato che l'applicazione dei maggiori spazi assunzionali di cui all'art. 5 del DM 17/03/2020, sopra rappresentata, sia contenuta all'interno del valore soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione di cui all'art. 4 del DM citato, come di seguito riportato:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Spesa di personale anno corrente	835.438,27€
Valore soglia per la spesa (Art. 4 DM 17/03/2020)	1.674.297,74 €

Nel triennio 2025/2027 l'ente mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai fini dell'utilizzo della capacità assunzionale espressa dal Piano Triennale per il Fabbisogno di Personale.

<b>SPESA DI PERSONALE</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Spese macroaggregato 1	976.355,00	942.805,00	942.805,00
Spese macroaggregato 2	60.800,00	58.500,00	58.500,00
Spese macroaggregato 3	7.500,00	7.500,00	7.500,00

Componenti escluse (RUP/STRAORDINARI ELETTORALI)	-48.433,00	-27.265,00	-27.265,00
	996.222,00	981.540,00	981.540,00
<b>LIMITE DALL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006</b>	<b>1.020.750,22</b>	<b>1.020.750,22</b>	<b>1.020.750,22</b>
	LIMITE RISPETTATO	LIMITE RISPETTATO	LIMITE RISPETTATO

#### **Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato**

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. La somministrazione lavoro temporaneo rientra nei limiti dell'art. 9 comma 28 DL 78/2010, in base al quale la spesa del lavoro flessibile, ovvero tempo determinato, interinali, collaborazioni, lavoratori socialmente utili non potrà superare il 100% della spesa impegnata nel 2009, per i gli enti locali in regola con il comma 557 e 562 art. 1 Legge 296/2006 (50% per gli enti non in regola). La Corte dei Conti Sezione Autonomie, delibera n. 1/2017, considerato che l'amministrazione locale non ha effettuato assunzioni di personale con contratto di lavoro determinato nel 2009 e nemmeno nel triennio 2007-2009, definisce che l'Amministrazione può, con provvedimento motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per fare fronte ad un servizio essenziale per l'ente, "fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art 36 commi 2 e ss. del d.lgs. 165/2001, e della normativa contrattuale, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".

Considerato che, ad oggi, il settore finanziario necessita di n. 1 unità dipendente a tempo parziale e determinato la spesa di personale è pari ad € 22.250,00.

#### **Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali**

L'ente:

- ha effettuato, la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza - art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- non si trova, poiché per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno, in tale situazione - Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000
- non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA - Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) - Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

### Trend delle cessazioni

Con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario – Ufficio Personale – n. 170 del 15.5.2025 si prendeva atto della cessazione di n.1 unità dipendente con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, inquadrato nell'Area Istruttori (ex categoria C) ed incardinato presso il Settore Tecnico con decorrenza dal 01.07.2025 (ultimo giorno lavorativo il 30.06.2025).

### Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno e riallocazione delle risorse

La presente sezione intende evidenziare potenziali tendenze nell'evoluzione dei fabbisogni connessi a modifiche organizzative e funzionali in atto. Queste variazioni possono essere causate da fattori interni o esterni, per i quali è richiesta una discontinuità nei ruoli o nelle competenze delle risorse umane presenti.

Per l'annualità 2025 si prevede di assumere n.1 unità dipendente tempo pieno e indeterminato, Area dei Funzionari ed E.Q.(ex categoria D) da collocare presso il Settore Tecnico attraverso l'espletamento di un bando di mobilità e successivamente, nel caso non siano presentate candidature, attraverso una procedura concorsuale.

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA DEL FABBISOGNO</b>	<b>ANNO DI COPERTURA DEL FABBISOGNO</b>
Funzionario tecnico	Area Funzionari e dell'elevata qualificazione	Procedura di Mobilità esterna oppure concorsuale pubblica o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti.	2025

Per l'annualità 2026 e 2027 si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal D.M. 17 marzo 2020.

La programmazione del fabbisogno di personale sopra riportata è prevista dall'art. 39, comma 1 della Legge 449/1997 e dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ed è stata approvata secondo le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A.*" emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 e secondo le indicazioni di cui alla "*Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*" approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22/07/2022.

La dotazione organica alla data di approvazione dell'aggiornamento del PTFP 2025/2027 è la seguente:

<b>Settore Economico-Finanziaria</b>			
<b>Categoria</b>	<b>Ruolo</b>	<b>Non ruolo</b>	<b>TOTALI</b>
FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	0	1
ISTRUTTORE	2	1	3
OPERATORE ESPERTO	0	0	0
OPERATORE	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

<b>Settore Tecnico</b>			
<b>Categoria</b>	<b>Ruolo</b>	<b>Non ruolo</b>	<b>TOTALI</b>
FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	0	3
ISTRUTTORE	1	0	1
OPERATORE ESPERTO	4	0	4
OPERATORE	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>

<b>Settore Servizi alla persona</b>			
<b>Categoria</b>	<b>Ruolo</b>	<b>Non ruolo</b>	<b>TOTALI</b>
FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	0	1
ISTRUTTORE	3	0	3
OPERATORE ESPERTO	2	0	2
OPERATORE	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

<b>Settore Amministrativo</b>			
<b>Categoria</b>	<b>Ruolo</b>	<b>Non ruolo</b>	<b>TOTALI</b>
FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	0	2
ISTRUTTORE	4	0	4
OPERATORE ESPERTO	0	0	0
OPERATORE	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

L'Organo di revisione ha verificato che la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale tenga conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla normativa, e ritiene che la previsione triennale sia coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni ed ha formulato il proprio favorevole parere.

### Progressioni Verticali

Il CCNL 16.11.2022 introduce le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, quest'ultima prevista dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001. La disciplina "ordinaria" delle progressioni tra le aree è già direttamente applicabile, in quanto non richiede alcun intervento della contrattazione collettiva mentre la disciplina derogatoria è, invece, riportata tra le disposizioni di prima applicazione, all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022.

Di seguito gli elementi comuni tra le due discipline illustrate con il parere ARAN CFC100a del 30.11.2022:

In entrambi i casi:

- vi è una procedura che prevede: un bando, una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale;
- la progressione deve essere prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO), con indicazione della famiglia professionale (e, ove possibile, delle posizioni di lavoro più specifiche nell'ambito della famiglia professionale) per la quale si manifesta il fabbisogno;
- occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA.

Le progressioni verticali "in deroga" sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge 234/2021 (legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali. Le risorse relative allo 0,55% del monte salari 2018 del Comune di Breno sono pari ad € 4.297,65 pertanto è possibile procedere con una progressione verticale da area istruttori ad area funzionari per un costo complessivo di € 3.956,84.

<b>PROGRESSIONI VERTICALI – ANNO 2025</b>				
Area	Progressione verticale	Differenziale unitario progressione verticale	N. progressioni	Costo progressioni
AREA FUNZIONARIO ED E.Q. (ex cat D1 e D3)	Da Area Istruttori ad Area Funzionari Profilo Funzionario Tecnico	1.978,42	1	1.978,42
AREA FUNZIONARIO ED E.Q. (ex cat D1 e D3)	Da Area Istruttori ad Area Funzionari Profilo Agente di Polizia Locale	1.978,42	1	1.978,42