

COMUNE DI NIBIONNO

Provincia di Lecco



PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

TRIENNIO 2023-2025

Sommario

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE	3
1. PREMESSA	3
2. CONTENUTI.....	3
3. DURATA.....	4
ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE.....	4
4. PREMESSA	4
5. SUDDIVISIONE IN AREE/UFFICI.....	4
6. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA.....	5
RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE	6
CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE.....	6
7. INDIVIDUAZIONE DEI VALORI SOGLIA - ART. 4, COMMA 1 E ART. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; TABELLE 1 E 3	7
8. CALCOLO RAPPORTO SPESA DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI - ART. 2 D.P.C.M. 17/03/2020 E CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE.....	8
9. CONTROLLO LIMITE	9
RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE.....	10
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.....	12
10. PREMESSA	12
11. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI.....	12
12. FACOLTA' ASSUNZIONALI	13
13. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI.....	14
14. CONSIDERAZIONI FINALI	15

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

Il Piano Triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 è documento propedeutico per la predisposizione del DUP 2023/2025 e per l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025.

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 e della sostenibilità finanziaria delle spese del personale, 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.*).

Tale documento organizzativo è valido per il triennio 2023/2025 ed è propedeutico al DUP ed al bilancio ed è suscettibile di integrazioni e/o modifiche a fronte di situazioni nuove e non prevedibili.

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 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.;, nonché nei limiti della sostenibilità finanziaria della spesa del personale.
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2023/2025 . 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

4. PREMESSA

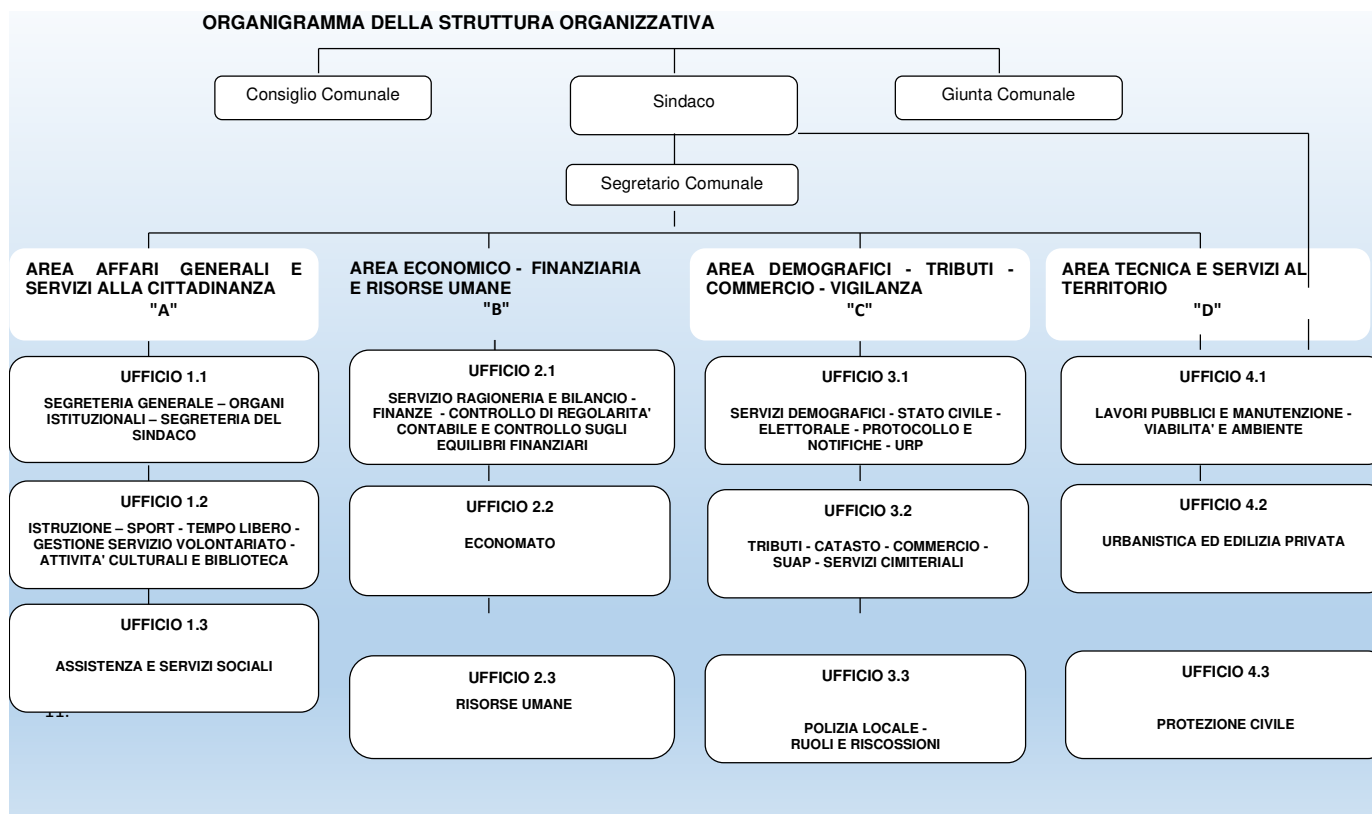
Come previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Nibionno è strutturata in Aree e Uffici.

In relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma l'attuale organizzazione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

5. SUDDIVISIONE IN AREE/UFFICI

Le Aree della struttura organizzativa del Comune di Nibionno sono alla data dell'approvazione del presente documento articolate nei seguenti Servizi e Uffici.



6. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati dei Responsabili 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 n. 4 aree sopra individuate è la seguente :

- al vertice dell'Area *Affari Generali e Servizi alla Cittadinanza* vi è un Responsabile di Area **incaricato di Posizione Organizzativa**.
- al vertice dell'Area *Economico Finanziaria e Risorse umane* vi è un Responsabile di Area **incaricato di Posizione Organizzativa**.
- al vertice dell'Area *Servizi demografici - stato civile - elettorale - protocollo e notifiche - urp* vi è un Responsabile di Area **incaricato di Posizione Organizzativa**.
- al vertice dell'Area *Tecnica e Servizi al territorio* vi è un Responsabile di Area **incaricato di Posizione Organizzativa**.

Il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente compete al Segretario Comunale o in assenza o impedimento il vicesegretario se nominato.

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 2023/2025, è necessario procedere ad una ricognizione del personale eventualmente in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Uffici.

Preso atto del personale attualmente in servizio, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non sussistono situazioni di personale in esubero.

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni del triennio di riferimento, è pari a **Euro 536.988,90** (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 della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, 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 superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Alla luce dei nuovi criteri la dotazione organica del comune di Nibionno è intesa come spesa potenziale massima di euro **797.751,24**, fermo restando la sostenibilità finanziaria della spesa del personale.

Nello specifico, per il Comune di Nibionno, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali ed il limite massimo di spesa, sono rappresentati nei paragrafi successivi.

7. INDIVIDUAZIONE DEI VALORI SOGLIA - ART. 4, COMMA 1 E ART. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; TABELLE 1 E 3

COMUNE DI	Nibionno
POPOLAZIONE (al 31/12/2021)	3614
FASCIA	d
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2021 approvato con deliberazione C.C. n. 15 del 22-04-2022 il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 18,23%, come di seguito calcolato.

**8. CALCOLO RAPPORTO SPESA DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI -
ART. 2 D.P.C.M. 17/03/2020 E CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE**

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		534.681,30	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.043.224,38		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	3.236.309,61		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.969.192,97		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		150.000,00	
MEDIA ARITMETICA ENTRATE DEL TRIENNIO AL NETTO FCDE		2.932.908,99	
RAPPORTO SPESA PERSONALE /		18,23%	
ENTRATE CORRENTI			

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 Nibionno si colloca al di sotto del valore soglia “più basso per la fascia demografica di appartenenza.

Ai sensi dell’art. 4, comma 2, del medesimo decreto, il comune di Nibionno, siccome il rapporto spesa personale e entrate correnti è al di ***al di sotto del valore soglia “più basso”***, si potrebbe incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e **fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio** asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al 27,20%.

In tale ottica, pertanto, i valori della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per gli anni 2023-2024-2025 risultano essere i seguenti:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	RIFERIMENTI NORMATIVI D.P.C.M. 17/03/2020
SPESA DEL PERSONALE 2018	535.433,69	535.433,69	535.433,69	ART 5, COMMA 1
% INCREMENTO ANNUO	27	28	28	
INCREMENTO ANNUO	¹ 173.008,25	198.153,07	198.153,07	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	144.567,09	149.921,43	149.921,43	ART.5, COMMA 2
PROIEZIONE SPESA DEL PERSONALE	707.689,55	732.834,37	732.834,37	

Ai sensi dell'art. 5 comma 1, le percentuali massime di incremento della spesa del personale vanno applicate sulla spesa del personale anno 2018 fino al valore soglia. Si fa presente che i valori percentuali riportati nella tabella (27% e 28%) rappresentano un incremento rispetto alla base spesa del personale 2018, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Pertanto la percentuale del 28% è stata applicata sull'importo di 707.689,55 euro pari alla somma della spesa del personale anno 2021 e dell'incremento annuo pari a 173.008,25 euro.

La proiezione della spesa di personale è il risultato della somma dell'incremento annuo e la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato. (Spesa ultimo rendiconto approvato è pari a **euro 534.681,30**)

9. CONTROLLO LIMITE

La spesa del personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionali consentita, non può superare la spesa massima art. 4 comma 1.

La spesa massima consentita per il Comune di Nibionno è pari a **797.751,24 percentuale** massima applicata 27,20% sulla media delle entrate correnti (2.932.908,99)

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	707.689,55 (spesa personale 2021 più incremento annuo consentito)	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 27,20% della media entrate correnti)	797.751,24	

¹ È pari al 27% della proiezione spesa del personale anno 2022(640.771,32 euro)

INCREMENTO MASSIMO	90.061,69	
--------------------	-----------	--

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	732.834,37 (spesa personale 2021 più incremento annuo consentito)	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 27,20% delle entrate correnti)	797.751,24	
INCREMENTO MASSIMO	64.916,87	

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	732.834,37 (spesa personale 2021 più incremento annuo consentito)	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 27,20% delle entrate correnti)	797.751,24	
INCREMENTO MASSIMO	64.916,87	

In conclusione, per l'anno 2023 la dotazione organica dell'Ente ha un potenziale di incremento per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale pari a Euro 90.061,69, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati rispetto al rendiconto 2021; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL 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 di spesa di personale e di disponibilità di bilancio.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio è pari a Euro 534.681,30 (RENDICONTO 2021) calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020.

La spesa massima consentita secondo i nuovi parametri dettati dalla legislazione vigente è di euro **797.751,24**

Di seguito si rappresenta in forma tabellare la dotazione organica del Comune di Nibionno:

DOTAZIONE ORGANICA 2023 -2025																
AREE ORGANIZZATIVE	QUALIFICA PROFESSIONALE	DOTAZIONE VIGENTE			ANNO 2022			ANNO 2023			ANNO 2024			POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	
		CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME	CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME	CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME	CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME			
AREA A- AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA CITTADINANZA	Istruttore Direttivo	D	1		D	1		D	1		D	1		1		
	Assistente Sociale	D	1		D	1		D	1		D	1			1	
	Istruttore Amministrativo	C	1		C	1		C	1		C	1		1		
AREA B - ECONOMICO FINANZIARIO E RISORSE UMANE	Istruttore Direttivo	D	1		D	1		D	1		D	1		1		
	Istruttore Amministrativo	C	1		C	1		C	1		C	1		1		
	Collaboratore amministrativo	B	1		B	1		B	1		B	1			1	
AREA C - SERVIZI DEMOGRAFICI- TRIBUTI - COMMERCIO- VIGILANZA	Istruttore Direttivo	D	1		D	1		D	1		D	1		1		
	Agente di polizia municipale	C	1		C	2		C	2		C	2		1	1	
	Istruttore amminiStrativo	C	2		C	1		C	1		C	1		1		
	Collaboratore amministrativo	B	1	2	B	1	2	B	1	2	B	1	2	2	1	
AREA D - TECNICO E SERVIZI AL TERRITORIO	Istruttore Direttivo	D	1		D	1		D	1		D	1		1		
	Istruttore Amministrativo	C	1	1	C	1	1	C	1	1	C	1	1	2	0	
	Operaio specializzato	B	1		B	1		B	1		B	1			1	
TOTALE			14	3		14	3		14	3		14	3	12	5	

In particolare rispetto all'ultima variazione effettuata con delibera n. 158 del 12/12/2019 si prevede, nell'ambito dell'Area C Servizi Demografici -tributi-commercio e vigilanza, due posizioni di Agente di Polizia Locale ed una posizione di Istruttore Amministrativo, rispetto ad una posizione di Agente di Polizia Locale e due posizioni di Istruttore Amministrativo. Pertanto il numero di posizioni rimane invariato.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

10. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Responsabili, uditi il sindaco e gli assessori di competenza, , viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024, 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.

11. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2021-2023 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 (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, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

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

- il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2023-2025 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 121 del 26-11-2021

- il Piano delle Performance 2021-2023 /Piano dettagliato degli obiettivi è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 69 del 13-06-2022**;
- 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** (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**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

12. 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 Nibionno, che si trova al di sotto del 27,20%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale **dell'ultimo rendiconto approvato** 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").

Per il triennio 2023-2024 2025 la capacità assunzionali risulta pertanto così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2023	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	535.433,69	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023 (rispetto alla spesa personale 2018)	27%	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	0	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	144.567,10	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2024	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	535.433,69	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	28%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	149.921,43	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2025	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	535.433,69	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	28%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	149.921,43	

La spesa di personale per l'anno 2023, comprensiva della capacità assunzionali consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **Euro 797.751,24** corrispondente al valore soglia “più basso” del 27,20%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per gli anni 2024 e 2025 tale valore andrà ricalcolato in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

13.

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

ANNO 2023

TEMPO INDETERMINATO

- eventuale mobilità in entrata e in uscita di agente di polizia municipale;
- eventuale potenziamento del personale della polizia locale con convenzioni ad hoc.
- eventuali trasformazioni di rapporti part-time in rapporti a tempo pieno su richiesta del dipendente;

TEMPO DETERMINATO

- eventuale ricorso all'utilizzo di contratti flessibili o allo scavalco con altro Ente della Pubblica Amministrazione per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che

dovessero manifestarsi nel corso dell'anno incluso l'utilizzo di agente di polizia municipale per esigenze temporanee nel rispetto della normativa vigente;

- eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio;

ANNO 2024

TEMPO INDETERMINATO

- l'assunzione a tempo indeterminato di un posto Agente di Polizia Locale, per l'Area Servizi Demografici-Tributi -Commercio- Vigilanza, da effettuarsi secondo le ordinarie procedure di reclutamento;
- eventuali trasformazioni di rapporti part-time in rapporti a tempo pieno su richiesta del dipendente.

TEMPO DETERMINATO

- eventuale ricorso all'utilizzo di contratti flessibili o allo scavalco con altro Ente della Pubblica Amministrazione per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno incluso l'utilizzo di agente di polizia municipale per esigenze temporanee nel rispetto della normativa vigente;
- eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio.

ANNO 2025

TEMPO INDETERMINATO

- eventuale mobilità in entrata e in uscita di agente di polizia municipale;
- eventuale potenziamento del personale della polizia locale con convenzioni ad hoc.
- eventuali trasformazioni di rapporti part-time in rapporti a tempo pieno su richiesta del dipendente;

TEMPO DETERMINATO

- eventuale ricorso all'utilizzo di contratti flessibili o allo scavalco con altro Ente della Pubblica Amministrazione per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno incluso l'utilizzo di agente di polizia municipale per esigenze temporanee nel rispetto della normativa vigente;
- eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio;

14. CONSIDERAZIONI FINALI

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 spesa di personale, nel triennio 2023/2025 sono comunque consentiti:

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

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio risultante da ultimo rendiconto (pari ad euro **535.433,69**) e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2022/2024, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"), come sopra dimostrato.

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.