

3.3

COMUNE DI PREDORE (BG)



PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE TRIENNIO
2024-2026

SOMMARIO

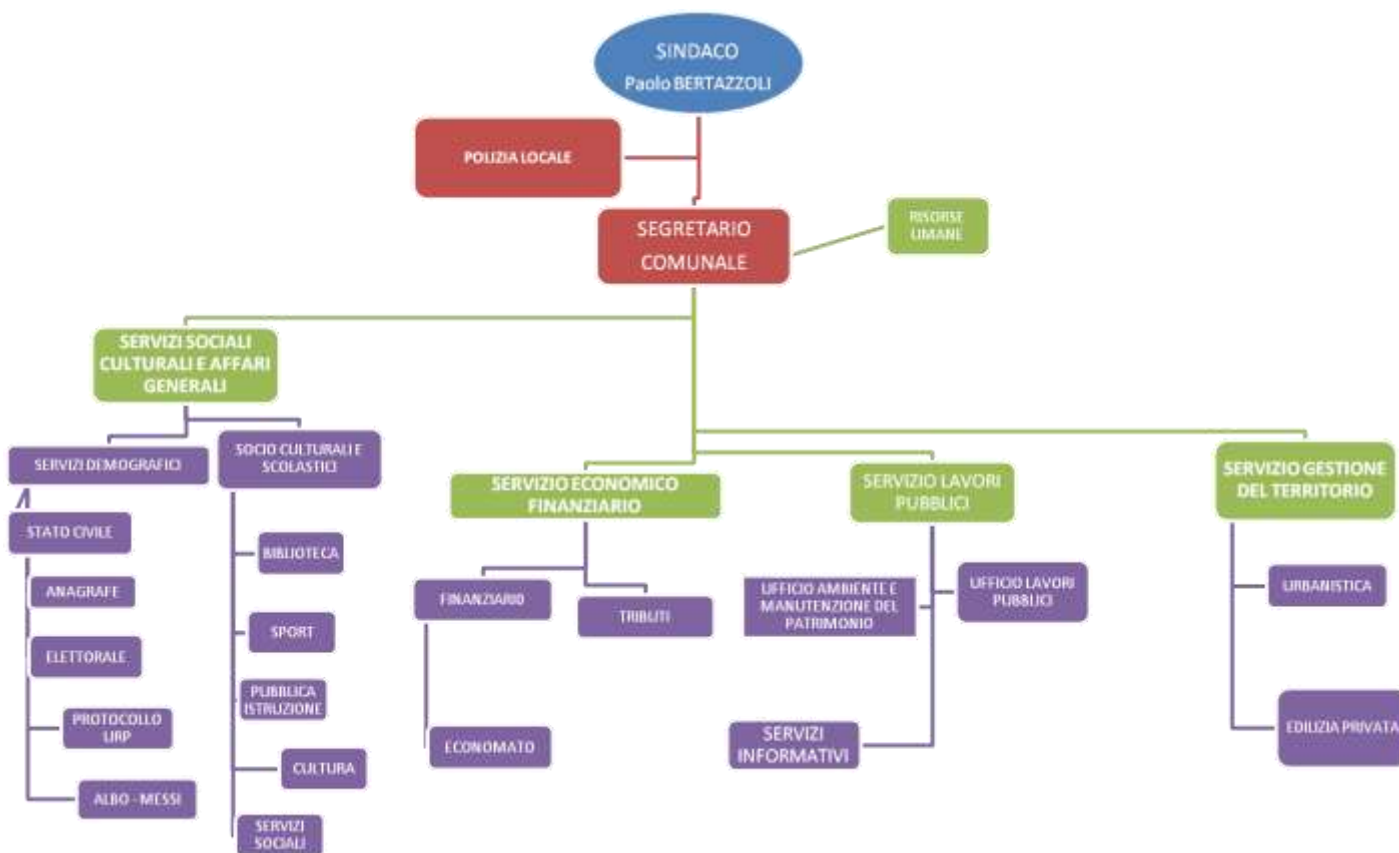
1.	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	3
1.1	ORGANIGRAMMA	3
1.2	SUDDIVISIONE IN UFFICI.....	4
1.3	LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	4
1.4	CONSISTENZA DI PERSONALE	5
1.5	RILEVAZIONE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE	6
2.	PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	6
2.1	PIANO ASSUNZIONI	6
2.2	FACOLTÀ ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DELLA SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE (ART. 3 E 4 DM 17/03/2020) ..	7
2.3	LAVORO FLESSIBILE	11

1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

1.1 ORGANIGRAMMA

La struttura organizzativa dell'ente, secondo quanto disposto all'articolo 7 del regolamento uffici e servizio attualmente vigente, è articolata in uffici e servizi. I servizi rappresentano la struttura organica di massima dimensione dell'ente e risultano essere i seguenti:

- Servizio Servizi sociali, culturali, affari generali – polizia locale
- Servizio Economico Finanziario
- Servizio Lavori Pubblici
- Servizio Gestione del territorio.



1.2 SUDDIVISIONE IN UFFICI

I servizi della struttura organizzativa del Comune di Predore sono attualmente articolate nei seguenti Uffici:

SERVIZI	UFFICI
Segretario Comunale	Risorse umane
Polizia locale	Polizia locale
Servizi sociali, culturali, affari generali – polizia locale	Servizi demografici (Stato civile-anagrafe-elettorale-protocollo urp-albo messi)
	Servizi socio culturali e scolastici (biblioteca-sport-pubblica istruzione-cultura-servizi sociali)
Servizi finanziari	Finanziario
	Economato
	Tributi
Servizio lavori pubblici	Ambiente e manutenzione del patrimonio
	Lavori pubblici
	Servizi Informativi
Servizio gestione del territorio	Urbanistica
	Edilizia privata

1.3 LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Al vertice dei servizi sopra esposti vengono nominati i Responsabili apicali a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 20/05/2019 sono state istituite le posizioni di lavoro, rientranti nella fattispecie di cui all'art. 13, comma 1, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per lo svolgimento di funzioni di direzione delle rispettive unità organizzative.

La Responsabilità è affidata ai Responsabili titolari di posizione organizzativa salvo il Settore Polizia Locale che è collocato alle dirette dipendenze del Sindaco e la posizione organizzativa Servizi sociali, culturali, affari generali (Decreto n. 4/2021 del 25/10/2021).

- Posizione organizzativa Servizio Economico Finanziario
Dott. Andrea Pagnoni (Decreto n. 3/2022 del 03/01/2022)
- Posizione organizzativa Servizio Gestione del territorio
Arch. Vitali Gian Pietro (Decreto n. 2/2022 del 03/01/2022)
- Posizione organizzativa Servizio Lavori pubblici
Geom. Mario Antonio Brignoli (Decreto n. 5/2021 del 25/10/2021)

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

Il ruolo di Segretario Comunale è affidato alla dott.ssa Roberta Valota in relazione al servizio di convenzione per lo svolgimento in forma associata del servizio di segreteria comunale che, secondo quanto previsto dalla delibera di Consiglio Comunale n. 28 del 13/09/2022 prevede:

- 40 (quaranta) % a carico del Comune Predore;
- 30 (trenta) % a carico del Comune di Parzanica;
- 30 (trenta) % a carico del Comune di Vigolo;

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026

1.4 CONSISTENZA DI PERSONALE

In quest'ottica, tenuto conto dell'attuale articolazione organizzativa dell'Ente, il personale in servizio viene distribuito tra i diversi uffici come risulta dal seguente prospetto:

PIAO 2024-2026												
SERVIZI	UFFICI	PERSONALE ASSEGNATO	N.	AREA CCNL 2019/2021	PROFILO PROFESSIONALE	CAT. ACCESSO	% T.LAVORO	QUOTA DEDICATA SERVIZIO	T.INDET	T.DET	ALTRE TIPOLOGIE	
Segretario Comunale <i>Dott.ssa Roberta Valota</i>	Risorse umane					SEGR	40,00%	100,00%			X	
<i>Polizia locale</i> Sindaco <i>Dott. Paolo Bertazzoli</i>	Polizia locale	Massimo Zanini	1	Istruttori	Istruttore di polizia locale	C1	100,00%	100,00%	X			
Servizi sociali, culturali, affari generali – polizia locale <i>Sindaco Dott. Paolo Bertazzoli</i>	Servizi demografici (Stato civile-anagrafe-elettorale-protocollo urp-albo messi)	Rita Listo	2	Istruttori	Istruttore amministrativo	C1	100,00%	100,00%	X			
	Servizi socio culturali e scolastici (biblioteca-sport-pubblica istruzione-cultura-servizi sociali)	Maria Luisa Frattini	3	Istruttori	Istruttore amministrativo	C1	100,00%	100,00%	X			
Servizi finanziari <i>Dott. Andrea Pagnoni</i>	Finanziario	Responsabile di servizio	4	Funzionari ed elevata qualificazione		D3	33,33%	100,00%			X	
		Ramona Tocchella	5	Istruttori	Istruttore amministrativo	C1	77,78%	50,00%	X			
	Valentina Schiavi	6	Istruttori		C1	13,89%	50,00%			X (fino al 31/12/24)		
	Economato	Ramona Tocchella					C1	77,78%	50,00%	x		
		Valentina Schiavi					C1	13,89%	50			X (fino al 31/12/24)
Tributi	(incarico Servizi Comunali spa)											
Servizio lavori pubblici <i>Geom. Mario Antonio Brignoli</i>	Ambiente e manutenzione del patrimonio	Responsabile di servizio /	7	Istruttori	Istruttore tecnico	C1	50,00%	40,00%	X			
		Daniele Belotti	8	Operatori esperti	Operatore tecnico	B1	100,00%	100,00%	X			
	Lavori pubblici	Responsabile di servizio				C1	50,00%	40,00%				
Servizi Informativi	Responsabile di servizio					C1	50,00%	20,00%				
Servizio gestione del territorio Arch. Gian Pietro Vitali	Urbanistica	Responsabile di servizio	9	Funzionari ed elevata qualificazione		D1	33,33%	100,00%			X	
	Edilizia privata	Paola Cinquini	10	Istruttori		C1	33,33%	100,00%			X (fino al 31/12/24)	

1.5 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.

Considerato il personale attualmente in servizio come evidenziato nel prospetto, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **non si rilevano situazioni di personale in esubero.**

2. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

2.1 PIANO ASSUNZIONI

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale viene adottato nel rispetto del seguente quadro normativo:

- ✓ gli artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recanti, rispettivamente, disposizioni inerenti "all'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" e alle "linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale";
- ✓ il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute dell'8 maggio 2018, con il quale sono state approvate, ai sensi del sopracitato art. 6-ter, le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- ✓ il decreto-legge n. 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini";
- ✓ l'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019, il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle capacità 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 Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, per l'attuazione del D. L. n. 34/2019, con il quale 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;
- ✓ la circolare del Ministero dell'interno del 08/06/2020 ad oggetto: "Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L.34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni".

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2024/2026 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli di seguito esplicitati, le assunzioni a tempo indeterminato, specificate nel prospetto sottoindicato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia. **Restano comunque consentiti:**

- eventuali sostituzioni di personale dimissionario per il quale non è prevista la cessazione nel presente Piano;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026

PIANO ASSUNZIONI 2024/2026										
Data presunta di assunzione	Cat. accesso	Area CCNL 2019/2021	Profilo Professionale	%	Modalità	Settore/Area	Trattamento fondamentale	Oneri riflessi	Spesa annua lorda	NOTE
								26,68%		
Totale assunzioni 2024										/
Totale assunzioni 2025										/
Totale assunzioni 2026										/

2.2 FACOLTÀ ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DELLA SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE (ART. 3 E 4 DM 17/03/2020)

L'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., ha introdotto una sostanziale modifica della disciplina relativa alla capacità assunzionale 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.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.

Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

I valori del Comune di Predore avendo come riferimento le tabelle 1 e 3 sono:

COMUNE DI	PREDORE
POPOLAZIONE (al 31/12/2023)	1.881
FASCIA	B
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	28,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	32,60%

Tabella 1

Differenziazione dei Comuni per fascia demografica				Valore soglia
Classe	tra	e		
A	-	999	abitanti	29,50%
B	1.000	1.999	abitanti	28,60%
C	2.000	2.999	abitanti	27,60%
D	3.000	4.999	abitanti	27,20%
E	5.000	9.999	abitanti	26,90%
F	10.000	59.999	abitanti	27,00%
G	60.000	249.999	abitanti	27,60%
H	250.000	1.499.999	abitanti	28,80%
I	1.500.000	-	abitanti	25,30%

Tabella 3

Differenziazione dei Comuni per fascia demografica				Valore soglia
Classe	tra	e		
A	-	999	abitanti	33,50%
B	1.000	1.999	abitanti	32,60%
C	2.000	2.999	abitanti	31,60%
D	3.000	4.999	abitanti	31,20%
E	5.000	9.999	abitanti	30,90%
F	10.000	59.999	abitanti	31,00%
G	60.000	249.999	abitanti	31,60%
H	250.000	1.499.999	abitanti	32,80%
I	1.500.000	-	abitanti	29,30%

Il valore soglia è calcolato 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 nell'ultimo rendiconto approvato.

Tale valore va ricalcolato annualmente in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022 delibera Consiglio Comunale n. 4 del 27/04/2023).

Come indicato nella circolare esplicativa al Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, la spesa di personale si riferisce alle macro aggregati U1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999.

Il Comune di Predore rientra tra i Comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2022 e alla media delle entrate correnti del triennio 2019-2021, il rapporto è pari a **23,28%**.

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026

	2020	2021	2022
TITOLO 1 - ENTRATE TRIBUTARIE	921.536,26	1.003.071,97	1.024.388,99
TITOLO 2 -TRASFERIMENTI (al netto fondi Covid)	32.967,43	17.880,72	55.504,73
TITOLO 3 - ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	281.411,23	289.807,92	424.114,49
TOTALE	1.235.914,92	1.310.760,61	1.504.008,21
MEDIA ENTRATE CORRENTI	1.350.227,91		
FCDE Bilancio previsione 2022 assestato	98.900,00		
A) Media Entrate correnti al netto FCDE	1.251.327,91		
B) Spesa di personale 2022 (ultimo rendiconto approvato) (MACROAGGREGATI U1.01.00.001, U1.03.02.001, U1.03.02.002, U1.03.02.003, U1.03.02.12.999, U1.01.01.01.001)	291.256,65		
C) Rapporto Spesa Personale/Entrate Correnti (B / A)	23,28%		
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo Tabella 1	28,60%		
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)	357.879,78		

Ai Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia, come riportato nella **Tabella 2** del decreto, calcolato sulla spesa di personale 2018.

Tale **potenzialità espansiva della spesa** esplica i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali, determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 – come indicato all'art. 5 del decreto ministeriale. **Tale maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, 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..**

Tabella 2

Prima applicazione anno			2020	2021	2022	2023	2024	
Classe	tra	e						
A	-	999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
B	1.000	1.999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
C	2.000	2.999	abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
D	3.000	4.999	abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
E	5.000	9.999	abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
F	10.000	59.999	abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
G	60.000	249.999	abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
H	250.000	1.499.999	abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
I	1.500.000	-	abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
F) % massima di incremento annuo della spesa di personale (rispetto alla spesa anno 2018)	23%	29%	33%	34%	35%	non definito	non definito
G) Spesa di personale anno 2018 (macroaggregato 101)	290.754,78						
H) Incremento massimo spesa di personale anno 2018 (F * G)	66.873,60	84.318,89	95.949,08	98.856,63	101.764,17		
I) Potenzialità espansiva annuale di spesa di personale (G + H)	357.628,38	375.073,67	386.703,86	389.611,41	392.518,95		
L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (minore tra I e E)	342.722,31	342.722,31	342.722,31	342.722,31	342.722,31	342.722,31	342.722,31

Rispetto a tali percentuali massime di incremento occorre evidenziare che:

- i valori riportati in tabella hanno come base la spesa di personale sostenuta nel 2018 (art. 5, comma 1);
- i valori sono incrementali, nel senso che ciascun valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti;
- l'utilizzo di eventuali resti assunzionali consente il superamento delle percentuali massime di crescita (art. 5, comma 2);
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-4 e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1).

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a euro **314.960,03** (media triennio 2011-2013), a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale pari al minor importo tra il valore soglia pari a Euro **342.722,31** e la potenzialità espansiva di spesa annuale sopra calcolata per gli anni 2023-2024 pari ad Euro **389.611,41** per il **2023** e Euro **392.518,95** per il **2024**

La seguente tabella rappresenta il rispetto del vincolo della sostenibilità finanziaria della spesa di personale iscritta in bilancio.

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
G) Spesa di personale anno 2018 (macroaggregato 101)		290.754,78							
F) % massima di incremento annuo della spesa di personale (rispetto alla spesa anno 2018)		23%	29%	33%	34%	35%			
H) Incremento massimo spesa di personale anno 2018 (F * G)		66.873,60	84.318,89	95.949,08	98.856,63	101.764,17			
I) Potenzialità espansiva annuale di spesa di personale (G + H)		357.628,38	375.073,67	386.703,86	389.611,41	392.518,95			
L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (minore tra I e E)		357.879,78	357.879,78	357.879,78	357.879,78	357.879,78	357.879,78	357.879,78	
STANZIAMENTI DI BILANCIO PERSONALE (macroaggregato) 101	260.986,71	273.135,27	261.126,09	291.256,65	361.420,00	373.190,00	373.190,00	373.190,00	
A detrarre: STANZIAMENTI DI BILANCIO per personale a tempo DETERMINATO	-	-	-	-	-	-	-	-	
ARRETRATI ANNI PREC				13.037,91	-	-	-	-	
RIMBORSO SP.PERSONALE				7.164,16	43.474,74	45.520,00	45.520,00	45.520,00	
M TOT STANZIAMENTI DI BILANCIO PERSONALE (macroaggregato) 101 personale a tempo indeterminato	260.986,71	273.135,27	261.126,09	271.054,58	317.945,26	327.670,00	327.670,00	327.670,00	
Verifica potenzialità espansiva spesa di personale (differenza tra L e M)		84.744,51	96.753,69	86.825,20	39.934,52	30.209,78	30.209,78	30.209,78	
MAGGIORE SPESA utilizzando le nuove facoltà assunzionali		- 17.619,51	- 29.628,69	- 19.700,20	27.190,48	36.915,22	36.915,22	36.915,22	

2.3 LAVORO FLESSIBILE

Nel rispetto delle vigenti norme in materia di contenimento delle spese di personale flessibile viene prevista la possibilità di:

- assumere personale a tempo determinato, qualora ritenuto necessario, tramite procedure selettive o utilizzo di graduatorie di altri Enti, nei casi previsti dall'art. 50 del CCNL 21/05/2018;
- attivare, in accordo con il Collegio dei Geometri, di Corsi di Formazione Professionale per geometri praticanti neodiplomati;
- attivare, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici l'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti anche mediante il ricorso all'istituto del comando
- attivare tirocini firmativi curriculari ed extracurriculari.

Sono confermati gli incarichi in essere affidati ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004 n. 311 ed indicati nel prospetto paragrafo 1.4.