

# COMUNE DI BREMBIO

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026

### ALLEGATO \_\_3.3\_\_

#### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

##### SOTTOSEZIONE 3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

###### PREMESSO:

-l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

-l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

-l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;

-l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone 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. 33 del d.lgs.165/2001 dispone:

*"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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.”;*

-in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

-l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

-con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

-le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

-le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”;*

**DATO QUINDI ATTO CHE**, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale 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 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;

#### **RICHIAMATI:**

- il D.L. n. 80 in data 09/06/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 06/08/2021, che all'art.6 introduce l'obbligo per gli Enti Locali di adozione di uno strumento programmatico denominato "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" PIAO, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonché procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
- il D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 con il quale sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui (art. 1 comma 1 lettera a) il Piano dei fabbisogni previsto dall'art. 6 comma 1,4 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;
- il D.P.C.M. 30/06/2022 n. 132 con cui è stato definito il contenuto del PIAO suddividendolo in sezioni e sottosezioni e definendo gli elementi di cui è costituito;
- l'art.4 comma 1 lettera c) del DPCM n. 132/2022, che specifica il contenuto del P.T.F.P. elencando gli elementi costitutivi:
  - la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
  - la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
  - la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
  - le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
  - le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
  - le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.
- il D.P.C.M. del 22/07/2022, pubblicato sulla G.U. del 14/09/2022, con il quale sono state definite le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;

**CONSIDERATO** che il piano triennale dei fabbisogni del 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:

-alla base delle ragioni costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

-strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

**RILEVATO** che la 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 **367.501,88** (triennio 2011/2013);

**RITENUTO** necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

**CONSIDERATA** la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, NON emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.lgs n.165/2001;

**RILEVATO** che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- A) facoltà assunzionali a tempo indeterminato
- B) contenimento spesa del personale

**DATO ATTO** che il piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2025/2026, è composto da:

- 1) consistenza del personale al 31/12/2023;
- 2) capacità assunzionale;
- 3) programmazione delle cessazioni dal servizio;
- 4) stima dell'evoluzione del fabbisogno del personale strategie di copertura del fabbisogno ove individuate;
- 5) fabbisogno di personale a tempo determinato
- 6) dotazione organica espressa in termini finanziari quale valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria;
- 7) le strategie di formazione del personale
- 8) situazione di soprannumero

Esposto nel dettaglio come segue:

1) **CONSISTENZA PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023 del Comune di Brembio**

CATEGORIA	N. POSTI	PROFILO	SERVIZIO DI APPARTENENZA
D	1	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	<p>Responsabile Area Amministrativo Contabile</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Servizi demografici</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anagrafe</li> <li>- Stato Civile</li> <li>- Elettorale</li> <li>- Leva</li> <li>- Cimitero</li> </ul> </li> <li>- <b>Servizio Segreteria comunale:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Ufficio segreteria</li> <li>-Ufficio messi</li> <li>-Archivio generale</li> <li>- Protocollo</li> </ul> </li> <li>- <b>Servizio Contratti</b></li> <li>- <b>Servizio Bilancio-Gestione Economico Finanziaria- Programmazione e controllo gestione</b></li> <li>- <b>Servizio Entrate Tributarie</b></li> <li>- <b>Servizio Personale</b></li> <li>- <b>Servizio/Ufficio Servizi alla Persona</b></li> <li>- <b>Servizio Pubblica Istruzione</b></li> <li>- <b>Biblioteca Comunale</b></li> <li>- <b>Tempo libero e Sport</b></li> <li>- <b>Asilo Nido</b></li> </ul>
D	1	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	<p>Responsabile Area Gestione del Territorio</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Servizio Urbanistica – Sportello Unico edilizia – Edilizia Convenzionata</b></li> <li>- <b>Servizio Lavori Pubblici – Manutenzione</b></li> <li>- <b>Servizio verde pubblico-ecologia-protezione civile</b></li> <li>- <b>Servizio Cimiteriale</b></li> <li>- <b>Sportello Unico</b></li> <li>- <b>Servizio prevenzione e protezione D.lgs. 81 /2008)</b></li> <li>- <b>Polizia Locale</b></li> <li>- <b>Commercio</b></li> <li>- <b>Trasporto Scolastico</b></li> <li>- <b>Informatica</b></li> </ul>

C	1	Area degli Istruttori	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Servizio Segreteria comunale:</b></li> <li>- Ufficio segreteria</li> <li>- Archivio generale</li> <li>- Protocollo</li> <li>- <b>Servizio Contratti</b></li> <li>- <b>Servizio/Ufficio Servizi alla Persona</b></li> <li>- <b>Servizio Pubblica Istruzione</b></li> <li>- <b>Biblioteca Comunale</b></li> <li>- <b>Tempo libero e Sport</b></li> </ul>
C	1	Area degli Istruttori	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Servizio Bilancio-Gestione Economico Finanziaria-Programmazione e controllo gestione</b></li> <li>- <b>Servizio Personale</b></li> </ul>
C	1	Area degli Istruttori	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Servizio Entrate Tributarie</b></li> </ul>
C	1	Area degli Istruttori	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Asilo Nido</b></li> </ul>
B	1	Area degli Operatori esperti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ufficio messi</b></li> <li>- <b>Protocollo</b></li> </ul>
A	1	Area degli Operatori	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Spazzamento strade</b></li> </ul>

Il Comune di Brembio non ha personale addetto all'ufficio di Polizia locale.

## **2) CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI APPLICABILI ALL'ENTE:**

**DATO ATTO CHE** con riferimento alle facoltà assunzionali a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, 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 servizi per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

**VISTO** il DPCM 17/03/2020 avente ad oggetto “*Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, finalizzato, in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/12019 convertito nella legge 58/2019, cd “Decreto Crescita” ad individuare, i relativi valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia ;

**VISTA** la Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in data 08/06/2020 che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale /entrate correnti;

**VISTO** il Decreto del Ministero dell'Interno del 21/10/2020 con cui all'art. 3 comma 2 fornisce indicazioni riguardo il computo della spesa di personale sostenuta dei Comuni capofila nei rapporti di Segreteria convenzionata;

**CONSIDERATO** che il Comune di BREMBIO è collocato, ai sensi dell'art. 4 comma 1 del citato decreto, nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra i 2000 e i 2.999 abitanti per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 27,60%;

**VERIFICATO** che, con riferimento alla peculiare situazione di questo ente, il rapporto tra spese di personale riferite al rendiconto 2022, ultimo approvato, e la media delle entrate correnti relativamente agli anni 2020/2021/2022, al netto del FCDE previsto nel bilancio 2022, è pari al 19,36% come risulta dalla tabella seguente:

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Titolo 1	1.395.185,29	1.481.906,23	1.472.314,92
Titolo 2	473.426,30	207.641,00	257.243,81
Titolo 3	149.215,69	183.028,05	323.081,96
Totale entrate correnti rendiconto	<b>2.017.827,28</b>	<b>1.872.575,48</b>	<b>2.052.640,69</b>
MEDIA TRIENNIO			1.981.014,48
FCDE (valore assestato 2022)			211.239,28

relativo ai primi tre titoli)			
<b>Media Entrate al netto FCE</b> (vedi art.2 lett.b DPCM 17/03/2020)			<b>1.769.775,20</b>
Spesa personale			
Macro 101 (U.1.01.00.00.000)			342.708,88
Macro 103- U.1-03.02.12.001 U.1.03.02.12.002 U.1.03.02.12.003 U.1.03.02.12.999			
<b>Spesa di personale</b> (vedi art. 2 lett.A)			342.708,88
<b>PERCENTUALE ART. 4</b> DPCM 17/03/2020			<b>19,36%</b>
			<b>Fascia di posizionamento VIRTUOSA</b>

**VERIFICATO** che per questo Comune la percentuale sopra indicata si colloca al di sotto del valore soglia di incidenza della spesa di personale, individuato ai sensi dell'art. 4 del decreto ministeriale 17 marzo 2020, e che, pertanto, il Comune di Brembio, ente virtuoso, può incrementare teoricamente la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore della soglia individuata ai sensi della tabella 1 del soprarichiamato decreto, che nel caso di Brembio è pari al 27,60% e, quindi, ad Euro 145.863,70;

**CONSIDERATO** tuttavia che poiché il legislatore, per il periodo 2020/2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente nell'anno 2024 è il seguente:

Spesa personale 2018 x 30% (valore calmierato tabella 2 per fascia comune da 2000 a 2999 abitanti) = € 113.932,62 come sotto dimostrato:

Spesa personale anno 2018	€ 379.775,41
% di incremento	30%
Resti assunzionali	-
Capacità assunzionale 2024	€ 113.932,62

A seguito delle suddette operazioni di calcolo per questo Ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico e, quindi, il Comune può assumere solo entro lo spazio finanziario di Euro 113.932,62 Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del

rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art 1 comma 557 della Legge 296/2006;

**PRESO e DATO atto che** all'esito della capacità assunzionale sopra indicata, fermo restando il superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica" espressa "in termini numerici ", gli obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi a favore dei cittadini impongono di rimodulare la dotazione organica come di seguito rappresentato:

Area	N. Posti coperti all'01/01/2024	N. posti previsti nel corso del 2024	N. posti dotazione organica rideterminata
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat.D)	2	0	2
Area degli Istruttori (ex cat.C)	4	1	5
Area degli Operatori Esperti (ex cat.B e B3)	1	0	1
Area degli Operatori (ex cat.A)	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

**CONSIDERATA** la necessità di prevedere per il triennio 2024/2026 il seguente fabbisogno di personale:

Anno 2024: Assunzione n.1 Istruttore tecnico Area degli Istruttori a tempo pieno.

Anno 2025-2026: negativo

**PREMESSO QUANTO SOPRA E VISTA** la proposta di programmazione dell'ente viene dimostrato come di seguito la compatibilità della programmazione con il rispetto dei limiti assunzionali, discendenti dal DPCM 34/2020 e con il contenimento della spesa 2021 entro il limite previsto dall'art1 comma 557-quater della legge 296/2006.

#### SITUAZIONE ENTE RISPETTO DPCM 34/2020

Comune Brembio: ENTE virtuoso al di sotto della soglia base del 27,60%

SPAZIO ASSUNZIONALE CALMIERATO: €. 113.932,62

Limite: SPESA 2018 maggiorata del 30% pari a € 493.708,03

SPESA 2024 € 419.550,35 al netto dell'irap

#### RISULTANZE

LIMITE RISPETTATO

**VERIFICA RISPETTO ART.1 comma 557-quater Legge296 2006**

**LIMITE DI SPESA IN VALORE ASSOLUTO: VALORE MEDIO TRIENNIO € 367.501,88**

Totale spesa 2024 comprensiva di IRAP*	€. 443.315,32
A dedurre componenti escluse	€. 97.119,17

Totale spesa 2024 al netto delle componenti escluse	€. 346.196,15
-----------------------------------------------------	---------------

\*vedasi allegato dettaglio spesa

**MEDIA SPESE PERSONALE TRIENNIO 2011-2013 €. 367.501,88**

## **RISULTANZE**

### **Limite rispettato**

**CONSIDERATO** che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e, verificato che la dotazione organica per categorie e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale prevede a regime un numero di posti pari a 9, essa è contenuta nel limite potenziale massimo di spesa;

## **CONCLUSIONI**

La programmazione di cui sopra è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024 e del bilancio pluriennale e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti.

### **3) PROGRAMMAZIONE CESSAZIONI DI PERSONALE triennio 2024/2026**

Anno 2024: n.1 Istruttore Area Istruttori (Asilo Nido)

Anno 2025: negativo

Anno 2026: negativo

### **4) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO OVE INDIVIDUATE**

PER IL TRIENNIO 2024/2026 si prevede:

Anno 2024: n.1 Istruttore tecnico Area degli Istruttori a tempo pieno

Anno 2025: negativo

Anno 2026: negativo

**PREMESSO QUANTO SOPRA E VISTA** la proposta di programmazione dell'ente viene dimostrato come di seguito la compatibilità della programmazione con il rispetto dei limiti assunzionali, discendenti dal DPCM 34/2020 e con il contenimento della spesa 2021 entro il limite previsto dall'art1 comma 557- quater della legge 296/2006.

### **5) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO TRIENNIO 2024/2025/2026:**

#### ANNO 2024

- Assunzione n.1 Istruttore ufficio tecnico Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione part time 6 ore settimanali mediante il ricorso all'istituto dello scavalco d'eccedenza disciplinato dall'art.1 comma 557 della L.311/2004;
- Assunzione n.1 Istruttore ufficio Polizia Locale Area degli Istruttori part time 6 ore settimanali mediante il ricorso all'istituto dello scavalco d'eccedenza disciplinato dall'art.1 comma 557 della L.311/2004;

#### ANNO 2025

Negativo

#### ANNO 2026

Negativo

### **6) DOTAZIONE ORGANICA**

La dotazione organica di personale, quale espressione finanziaria data dalla sommatoria della spesa del personale in servizio e la spesa corrispondente ai movimenti di personale inseriti nel presente piano triennale del fabbisogno, nel rispetto del tetto di spesa potenziale massima, così come disposto dal Decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, in data 08/05/2018;

La dotazione organica risulta così rappresentata aggiornata con i dati stipendiali previsti dal CCNL in corso di sottoscrizione con gli importi delle indennità di vacanza contrattuale e con la presente programmazione di seguito dettagliata:

## COMUNE di BREMBIO

### DOTAZIONE ORGANICA (al lordo delle componenti escluse)

TIPOLOGIA DI SPESA	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Area degli Istruttori	Area degli Istruttori	Area degli Istruttori	Area degli Istruttori	Area degli Operatori esperti	Area degli Operatori	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Area degli Istruttori	Area degli Istruttori	Convenzione Vigilanza	Quota Segretario	TOTALE
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	€ 42.908,01	€ 43.132,39	€ 31.317,52	€ 31.771,84	€ 32.084,65	€ 26.265,49	€ 27.751,38	€ 24.971,36	€ 4.779,21	€ 13.162,85	€ 1.443,23	€ 6.000,00	€ 18.000,00	€ 303.587,93
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni														€ -
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili														€ -
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto														€ -
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi dell'art. 30 del TUEL) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto														€ -
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000														€ -
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000														€ -
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro														€ -
Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni).														€ -
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	€ 11.515,10	€ 11.571,87	€ 8.311,72	€ 8.432,32	€ 8.749,24	€ 7.128,52	€ 8.373,41	€ 7.339,66	€ 1.330,81	€ 3.587,91	€ 397,09			€ 76.737,64
IRAP	€ 3.647,18	€ 3.666,25	€ 2.661,99	€ 2.700,61	€ 2.727,20	€ 2.232,57	€ 2.358,87	€ 2.122,57	€ 406,23	€ 1.118,84	€ 122,67			€ 23.764,97
FPV in entrata 2024														€ 32.714,78
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo														€ -
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando														€ -
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni														€ 1.510,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno, dalla Regione e dalla Provincia														€ -
Altre spese (specificare)													€ 5.000,00	€ 5.000,00
<b>TOTALE COMPONENTI INCLUSE (Quota A)</b>	<b>€ 58.070,29</b>	<b>€ 58.370,51</b>	<b>€ 42.291,23</b>	<b>€ 42.904,76</b>	<b>€ 43.561,08</b>	<b>€ 35.626,58</b>	<b>€ 38.483,66</b>	<b>€ 34.433,59</b>	<b>€ 6.516,25</b>	<b>€ 17.869,60</b>	<b>€ 1.962,99</b>	<b>€ 6.000,00</b>	<b>€ 23.000,00</b>	<b>€ 443.315,32</b>
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati														€ -
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno, dalla Regione e dalla Provincia														€ 1.360,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi alle attività di Polizia Locale in occasione dell'emergenza da COVID-19														€ -
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni														€ 1.510,00
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate														€ -
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (Differenza CCNL 16.11.2022 - CCNL 31.07.2009)	€ 3.328,56	€ 3.328,56	€ 2.924,70	€ 2.924,70	€ 2.974,30	€ 2.402,47	€ 2.800,53	€ 2.993,67	€ 146,17	€ 2.624,53	€ 454,75			€ 26.902,94
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (IVC)	€ 202,00	€ 202,00	€ 165,00	€ 165,00	€ 170,00	€ 134,00	€ 154,00	€ 143,00	€ 6,00	€ 14,00	€ 2,00			€ 1.357,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (IVC 2024)	€ 1.357,00	€ 1.357,00	€ 1.102,00	€ 1.102,00	€ 1.136,00	€ 895,00	€ 1.033,00	€ 961,00	€ 37,00	€ 97,00	€ 12,00			€ 9.089,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (Arretrati CCNL 2019-2021 anni 2019, 2020 e 2021)														€ -
FPV in entrata 2024 incentivi funzioni tecniche														€ 19.185,45
FPV in uscita 2024														€ 32.714,78
Spese per il personale appartenente alle categorie protette														€ -
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici														€ -
Spese sostenute per il personale in convenzione con altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici														€ -
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada														€ -
Incentivi per la progettazione														€ -
Incentivi per il recupero ICI / IMU / TARI (Art. 1, comma 1091, L. 145/2018)														€ -
Diritti di rogito / Compensi per rilevazioni ISTAT													€ 5.000,00	€ 5.000,00
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE (Quota B)</b>	<b>€ 4.887,56</b>	<b>€ 4.887,56</b>	<b>€ 4.191,70</b>	<b>€ 4.191,70</b>	<b>€ 4.280,30</b>	<b>€ 3.431,47</b>	<b>€ 3.987,53</b>	<b>€ 4.097,67</b>	<b>€ 189,17</b>	<b>€ 2.735,53</b>	<b>€ 468,75</b>	<b>€ 5.000,00</b>	<b>€ 5.000,00</b>	<b>€ 97.119,17</b>
<b>SPESA DEL PERSONALE 2024</b>	<b>€ 53.182,73</b>	<b>€ 53.482,95</b>	<b>€ 38.099,53</b>	<b>€ 38.713,07</b>	<b>€ 39.280,78</b>	<b>€ 32.195,10</b>	<b>€ 34.496,13</b>	<b>€ 30.335,92</b>	<b>€ 6.327,08</b>	<b>€ 15.134,07</b>	<b>€ 1.494,24</b>	<b>€ 18.000,00</b>	<b>€ 18.000,00</b>	<b>€ 346.196,15</b>
<b>PARAMETRO DI RIFERIMENTO (MEDIA € TRIENNIO 2011/2013)</b>														<b>€ 367.501,88</b>
<b>DIFFERENZA (€)</b>														<b>-€ 21.305,73</b>

## 7) STRATEGIE DI FORMAZIONE

Negli ultimi anni la formazione ha ritrovato un'importanza centrale nell'ambito della Pubblica Amministrazione, considerata attore fondamentale per la ripartenza del Paese.

A tal proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il paese", il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano, che si pone l'obiettivo di accompagnare gli enti pubblici all'assunzione di personale sempre più qualificato e di potenziare e sviluppare le competenze di chi già lavora nella PA. Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al reclutamento ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. 80/2021. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il PNRR e la sua realizzazione, in particolare, hanno posto il tema al centro dell'attenzione, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti.

Il PNRR prevede, nell'ambito del sub-investimento 2.3.1, iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online, la creazione di comunità di pratica per la condivisione di best practices e il supporto

alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali.

A tal fine il Dipartimento della Funzione Pubblica ha creato e messo a disposizione degli Enti la Piattaforma Syllabus.

Il conseguimento dei target del progetto PNRR appena citato in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni è pertanto da considerare come responsabilità diffusa e collettiva di tutte le amministrazioni pubbliche.

In tale contesto, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato, in data 23 marzo 2023, la Direttiva "**Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**", che mira a fornire le indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze, attraverso l'utilizzo della piattaforma telematica "*Syllabus - Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni*", portale per la formazione per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, anche locali.

Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale, le amministrazioni sono tenute a programmare obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

*"I potenziali destinatari della formazione debbono essere tutti i dipendenti dell'amministrazione. A questo proposito, giova ricordare che il perseguimento dei target fissati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – espressi in termini di "dipendenti pubblici partecipanti ad iniziative di up-skilling e re-skilling" e di "dipendenti che hanno completato con successo le attività di formazione" – è da considerarsi responsabilità collettiva di tutte le amministrazioni: è, infatti, la loro adesione alle finalità e agli obiettivi formativi individuati dal PNRR che consente il raggiungimento del risultato di un rafforzamento diffuso e uniforme delle competenze del personale di tutte le amministrazioni, centrali e locali" (Direttiva Ministro Funzione Pubblica, 23/03/2023).*

Anche grazie all'offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica, della Scuola Nazionale

dell'Amministrazione e di Formez PA, ciascuna amministrazione dovrà garantire almeno 24 ore di formazione/anno per dipendente.

Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali ed ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, la Direttiva prevedeva che entro il 30.06.2023, le amministrazioni aderiscano alla piattaforma Syllabus, assicurando inoltre:

- Il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti entro il 31/12/2023 (
- Il completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31/12/2024;
- Il completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31/12/2025.

Il catalogo dell'offerta formativa sulla Piattaforma Syllabus è costantemente ampliato, i corsi attualmente disponibili sono:

<b>Transizione digitale</b> Le conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere.	Competenze digitali per le PA <i>(Percorso formativo già attivato per il 67,8% dei dipendenti)</i>	Le competenze necessarie per abilitare e rendere efficace a tutti i livelli la transizione digitale delle PA.
	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA	Concetti e misure di protezione per ridurre il rischio di attacchi informatici nel contesto della Pubblica Amministrazione
<b>Transizione ecologica</b> Conoscenze e competenze per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica.	Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile	Enti territoriali: gli Obiettivi dell'Agenda 2030 e le competenze per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica.
<b>Transizione amministrativa</b> Linee guida e modelli di comportamento per semplificare la PA, supportando cittadini e imprese.	Sviluppare le soft skills <i>(corso da attivare)</i>	Competenze legate alla leadership e alla gestione delle relazioni interpersonali.
	Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023	Norme e procedure del nuovo codice dei contratti pubblici.
	Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto	Partendo dal concetto di Open Government, il percorso approfondisce il tema del coinvolgimento dei cittadini nelle decisioni della pubblica amministrazione, al fine di rafforzare l'accountability, la trasparenza e la tracciabilità delle politiche pubbliche.

	Accountability per il governo aperto	Il Programma, nelle logiche dell'Open Government, mira ad accresce le conoscenze sul concetto di accountable, vale a dire rendere conto ai cittadini riguardo le scelte fatte, i risultati ottenuti e le relative conseguenze. Il principio dell'accountability riconosce alla collettività il diritto di essere informata sulle decisioni, di criticarle e di avere delle risposte da parte dei decisori.
<b>Altri corsi</b>	RIFORMA mentis	Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani sono obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

Anche il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale di comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022 dedica una sezione alla formazione del personale (artt. 54 -55 – 56), in considerazione del suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

### **GLI INTERVENTI 2024 - 2026**

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente e delle linee guida approvate, il Piano Formativo del Comune di Brembio intende mantenere strutturato in maniera permanente il sistema formativo per lo sviluppo delle risorse umane.

Le aree di intervento sono le seguenti:

- Prosecuzione del percorso formativo sulla piattaforma Syllabus in materia di sviluppo delle competenze digitali, come previsto dalla direttiva “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” del Ministero per la pubblica amministrazione;
- L'aggiornamento del personale sul D.Lgs. 36/2023 – Codice dei contratti e le novità normative e procedurali introdotte dallo stesso;
- Corso di aggiornamento sulla privacy ed il trattamento dei dati;
- Partecipazione del personale al percorso formativo in tema di parità di genere e pari opportunità;
- L'eventuale attivazione, sulla piattaforma Syllabus, di corsi che saranno resi disponibili, ove di interesse dell'Area di riferimento;
- Formazione, a seguito dell'attuazione delle misure PNNR, sulle nuove funzionalità degli applicativi in

- dotazione all'Ente e sulle nuove piattaforme;
- Iscrizione per i Responsabili di Servizio a corsi per lo sviluppo di *soft skills*, ai fini dell'implementazione delle specifiche competenze trasversali richieste dal ruolo;
- Aggiornamento continuo sulle materie della programmazione e gestione del bilancio e dei tributi locali per il personale dell'Area Economico Finanziaria e Tributi;
- Aggiornamento continuo sui temi della programmazione e gestione del personale, alla luce delle numerose novità normative in materia, per l'Area delle Risorse Umane;
- Corsi di approfondimento sulla riforma dello Statuto del Contribuente e della Giustizia tributaria, per il personale del settore Tributi;
- Corsi di approfondimento su specifiche materie di interesse (p.e. sul tema Imu e aree fabbricabili, novità in materia di Tari, ecc), per il personale del settore Tributi;
- Formazione specifica sulla riforma Accrual per il personale dell'Area Finanziaria;
- Corsi di approfondimento sulle modifiche normative introdotte con il nuovo Codice della Strada per il personale della Polizia Locale;
- Corsi di approfondimento su specifiche materie di interesse per il personale della Polizia Locale in particolare riguardanti Infortunistica Stradale, Notificazioni degli atti, Illeciti ambientali;
- Aggiornamento sugli adempimenti elettorali e post elettorali per il personale dell'Area Trasparenza, Legalità e Prevenzione Della Corruzione, Affari Generali Ed Istituzionali;
- Corsi di aggiornamento in materia di Anagrafe, Stato Civile, considerata l'attivazione dell'ANSC – Archivio nazionale informatizzato dei registri dello stato civile, ed in materia di Polizia mortuaria/Servizi cimiteriali per il personale dei Servizi Demografico e Cimiteriale.

La formazione sarà erogata al personale dipendente, con particolare attenzione ai dipendenti neo-assunti, verrà finalizzata al rafforzamento delle competenze sia tecniche che trasversali.

#### **LA FORMAZIONE FINALIZZATA ALLE COMPETENZE DIGITALI**

Il percorso formativo, iniziato nel corso del 2023, volto allo sviluppo delle competenze digitali rimane nel corso del triennio obiettivo trasversale all'organizzazione con il tendenziale rispetto dei target definiti dalla direttiva del Ministero sopra descritta rispetto alla formazione in materia di digitalizzazione attraverso la piattaforma Syllabus

Il personale sarà inoltre destinatario di specifici interventi di formazione in materia di Cyber security anche attivando il percorso disponibile sulla piattaforma Syllabus.

I responsabili di servizio saranno parte attiva nella definizione, nella pianificazione e nel monitoraggio dei percorsi formativi del personale assegnato, in modo da rendere effettivo il rafforzamento delle competenze dello stesso.

Lo sviluppo delle competenze in tale ambito costituisce infatti leva positiva per il raggiungimento degli obiettivi che l'Amministrazione si è posta con l'ottenimento dei finanziamenti PNRR in materia di digitalizzazione.

#### **LA FORMAZIONE IN MATERIA DI PARITA' DI GENERE E PARI OPPORTUNITA'**

In coerenza con gli obiettivi contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 sarà

progettato anche tramite il ricorso ad un esperto in materia uno specifico percorso formativo, rivolto a tutto il personale dipendente in materia di parità di genere e pari opportunità. Il percorso sarà volto a fornire sia un inquadramento teorico della tematica che a consolidare e realizzare best practices da realizzare all'interno dell'Ente.

Inoltre verrà proposta ai dipendenti e alle dipendenti la partecipazione al corso, liberamente fruibile sulla piattaforma Syllabus, RIFORMA Mentis: Nuovi contenuti a libera fruizione inerenti la discriminazione di genere sul luogo di lavoro nel quale vengono approfonditi i diversi tipi di discriminazione di genere sul luogo di lavoro, suggerendo come riconoscerle e come intervenire.

### **LA FORMAZIONE TECNICA E DI AGGIORNAMENTO**

Proseguirà la formazione continua dei dipendenti sulle materie tecniche di più stretta competenza dei servizi di riferimento.

Gli interventi formativi di questa tipologia, relativa agli argomenti più sopra indicati (bilancio, appalti, personale, tributi, ecc) sono in massima parte erogate da associazioni cui l'ente aderisce (ANUSCA - Associazione Nazionale Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe, ACL-Associazione dei Comuni Lodigiani, ANUTEL-Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali, ecc.) e da società specializzate con cui l'Ente sottoscrive abbonamenti.

Ove possibile i dipendenti fruiscono di corsi di formazione gratuiti, erogati da enti ed associazioni (per esempio IFEL, ANCI, ASMEL, ecc.) sulle diverse tematiche, soprattutto di aggiornamento rispetto alle numerose modifiche normative che intervengono nel corso del tempo.

Sono inoltre a disposizione pacchetti di giornate formative, erogati dai fornitori del software dell'ente, finalizzati al miglioramento dell'utilizzo dei programmi gestionali in uso

Saranno proposti inoltre nel triennio corsi di formazione a partecipazione obbligatoria relativamente ai seguenti temi:

- anticorruzione e trasparenza (a cadenza annuale);
- privacy e protezione dei dati personali;
- sicurezza sul lavoro, per il personale per il quale siano scadute le relative certificazioni

Continuerà ad essere garantita la partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale richieste per particolari figure professionali.

A partire dall'anno 2020, le attività formative sono gestite in massima parte come formazione a distanza (*webinar, e-learning ecc..*).

Ove ritenuto opportuno saranno organizzati corsi presso l'Ente in presenza, in particolare quando rivolti ad un numero significativo di dipendenti (es. formazione annuale anticorruzione, percorso pari opportunità).

La presente sezione è stata inviata alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU, con nota Prot. 983-986/989 in data 04/03/2024 e prot. 1011 in data 05/03/2024, ai fini dell'attivazione dell'eventuale confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, CCNL 16/11/2022; lo stesso non è stato richiesto.

## **8) SITUAZIONE DI SOPRANNUMERO**

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 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;

RILEVATO che nel Comune di Brembio non è presente personale in soprannumero, a tal fine non sono pervenute da parte di Responsabili di servizio, dichiarazioni, ai sensi dell'art 33 ,comma 4, del D.Lgs N. 165/2001 , di esuberanti di personale.

## COMUNE di BREMBIO

### SPESA DEL PERSONALE - ANNO 2024

TIPOLOGIA DI SPESA	Pullicelli	Tornelli	Cremonesi	Zazzi	Ravera	Federico	Maria	Diego	Butzi	Nuovo uff. Tecnico	Zeni	Convenzione Vigilanza	Quota Segretario	TOTALE
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	€ 42.908,01	€ 43.132,39	€ 31.317,52	€ 31.771,84	€ 32.084,65	€ 26.265,49	€ 27.751,38	€ 24.971,36	€ 4.779,21	€ 13.162,85	€ 1.443,23	€ 6.000,00	€ 18.000,00	€ 303.587,93
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni														€ -
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili														€ -
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto														€ -
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi dell'art. 30 del TUEL) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto														€ -
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000														€ -
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000														€ -
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro														€ -
Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)														€ -
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	€ 11.515,10	€ 11.571,87	€ 8.311,72	€ 8.432,32	€ 8.749,24	€ 7.128,52	€ 8.373,41	€ 7.339,66	€ 1.330,81	€ 3.587,91	€ 397,09			€ 76.737,64
IRAP	€ 3.647,18	€ 3.666,25	€ 2.661,99	€ 2.700,61	€ 2.727,20	€ 2.232,57	€ 2.358,87	€ 2.122,57	€ 406,23	€ 1.118,84	€ 122,67			€ 23.764,97
FPV in entrata 2024														€ 32.714,78
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo														€ -
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando														€ -
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni														€ 1.510,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno, dalla Regione e dalla Provincia														€ -
Altre spese (specificare)													€ 5.000,00	€ 5.000,00
<b>TOTALE COMPONENTI INCLUSE (Quota A)</b>	<b>€ 58.070,29</b>	<b>€ 58.370,51</b>	<b>€ 42.291,23</b>	<b>€ 42.904,76</b>	<b>€ 43.561,08</b>	<b>€ 35.626,58</b>	<b>€ 38.483,66</b>	<b>€ 34.433,59</b>	<b>€ 6.516,25</b>	<b>€ 17.869,60</b>	<b>€ 1.962,99</b>	<b>€ 6.000,00</b>	<b>€ 23.000,00</b>	<b>€ 443.315,32</b>
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati														€ -
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno, dalla Regione e dalla Provincia														€ 1.360,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi alle attività di Polizia Locale in occasione dell'emergenza da COVID-19														€ -
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni														€ 1.510,00
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate														€ -
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (Differenza CCNL 16.11.2022 - CCNL 31.07.2009)	€ 3.328,56	€ 3.328,56	€ 2.924,70	€ 2.924,70	€ 2.974,30	€ 2.402,47	€ 2.800,53	€ 2.993,67	€ 146,17	€ 2.624,53	€ 454,75			€ 26.902,94
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (TVC)	€ 202,00	€ 202,00	€ 165,00	€ 165,00	€ 170,00	€ 134,00	€ 154,00	€ 143,00	€ 6,00	€ 14,00	€ 2,00			€ 1.357,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (IVC 2024)	€ 1.357,00	€ 1.357,00	€ 1.102,00	€ 1.102,00	€ 1.136,00	€ 895,00	€ 1.033,00	€ 961,00	€ 37,00	€ 97,00	€ 12,00			€ 9.089,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (Anzietati CCNL 2019-2021 anni 2019, 2020 e 2021)														€ -
FPV in entrata 2024 incentivi funzioni tecniche														€ 19.185,45
FPV in uscita 2024														€ 32.714,78
Spese per il personale appartenente alle categorie protette														€ -
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici														€ -
Spese sostenute per il personale in convenzione con altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici														€ -
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada														€ -
Incentivi per la progettazione														€ -
Incentivi per il recupero ICI / IMU / TARI (Art. 1, comma 1091, L. 145/2018)														€ -
Diritti di rogito / Compensi per rilevazioni ISTAT													€ 5.000,00	€ 5.000,00
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE (Quota B)</b>	<b>€ 4.887,56</b>	<b>€ 4.887,56</b>	<b>€ 4.191,70</b>	<b>€ 4.191,70</b>	<b>€ 4.280,30</b>	<b>€ 3.431,47</b>	<b>€ 3.987,53</b>	<b>€ 4.097,67</b>	<b>€ 189,17</b>	<b>€ 2.735,53</b>	<b>€ 468,75</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 5.000,00</b>	<b>€ 97.119,17</b>
<b>SPESA DEL PERSONALE 2024</b>	<b>€ 53.182,73</b>	<b>€ 53.482,95</b>	<b>€ 38.099,53</b>	<b>€ 38.713,07</b>	<b>€ 39.280,78</b>	<b>€ 32.195,10</b>	<b>€ 34.496,13</b>	<b>€ 30.335,92</b>	<b>€ 6.327,08</b>	<b>€ 15.134,07</b>	<b>€ 1.494,24</b>	<b>€ 6.000,00</b>	<b>€ 18.000,00</b>	<b>€ 346.196,15</b>
<b>PARAMETRO DI RIFERIMENTO (MEDIA € TRIENNIO 2011/2013)</b>														<b>€ 367.501,88</b>
<b>DIFFERENZA (€)</b>														<b>-€ 21.305,73</b>

## COMUNE di BREMBIO

### SPESA DEL PERSONALE - ANNO 2025/2026

TIPOLOGIA DI SPESA	Pullicelli	Tornelli	Cremonesi	Zazzi	Ravera	Federico	Maria	Diego	Butzi	Nuovo uff. Tecnico	Zeni	Convenzione Vigilanza	Quota Segretario	TOTALE
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	€ 42.908,01	€ 43.132,39	€ 30.117,52	€ 2.388,77	€ 30.884,65	€ 25.065,49	€ 27.751,38	€ 24.971,36	€ -	€ 28.350,90	€ -	€ 12.000,00	€ 18.000,00	€ 285.570,48
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni														€ -
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili														€ -
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto														€ -
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi dell'art. 30 del TUEL) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto														€ -
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000														€ -
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000														€ -
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro														€ -
Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)														€ -
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	€ 11.515,10	€ 11.571,87	€ 8.026,12	€ 568,53	€ 8.463,67	€ 6.842,92	€ 8.373,41	€ 7.339,66	€ -	€ 7.597,19	€ -			€ 70.298,46
IRAP	€ 3.647,18	€ 3.666,25	€ 2.559,99	€ 203,05	€ 2.625,20	€ 2.130,57	€ 2.358,87	€ 2.122,57	€ -	€ 2.409,83	€ -			€ 21.723,49
FPV in entrata 2025														€ 30.323,55
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo														€ -
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando														€ -
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni														€ 1.510,00
Altre spese (specificare)													€ 5.000,00	€ 5.000,00
<b>TOTALE COMPONENTI INCLUSE (Quota A)</b>	<b>€ 58.070,29</b>	<b>€ 58.370,51</b>	<b>€ 40.703,63</b>	<b>€ 3.160,34</b>	<b>€ 41.973,51</b>	<b>€ 34.038,98</b>	<b>€ 38.483,66</b>	<b>€ 34.433,59</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 38.357,92</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 12.000,00</b>	<b>€ 23.000,00</b>	<b>€ 414.425,97</b>
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati														€ -
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno, dalla Regione e dalla Provincia														€ -
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi alle attività di Polizia Locale in occasione dell'emergenza da COVID-19														€ -
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni														€ 1.510,00
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate														€ -
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (Differenza CCNL 16.11.2022 - CCNL 31.07.2009)	€ 3.328,56	€ 3.328,56	€ 2.924,70	€ 2.924,70	€ 2.974,30	€ 2.402,47	€ 2.800,53	€ 2.993,67	€ -	€ 5.249,07	€ -			€ 28.926,56
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (IVC)	€ 202,00	€ 202,00	€ 165,00	€ -	€ 170,00	€ 134,00	€ 154,00	€ 143,00	€ -	€ 157,00	€ -			€ 1.327,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (IVC 2025)	€ 1.357,00	€ 1.357,00	€ 1.102,00	€ -	€ 1.136,00	€ 895,00	€ 1.033,00	€ 961,00	€ -	€ 1.050,00	€ -			€ 8.891,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (Anzietati CCNL 2019-2021 anni 2019, 2020 e 2021)														€ -
FPV in entrata 2025 incentivi funzioni tecniche														€ 5.000,00
FPV in uscita 2025														€ 30.323,55
Spese per il personale appartenente alle categorie protette														€ -
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici														€ -
Spese sostenute per il personale in convenzione con altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici														€ -
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada														€ -
Incentivi per la progettazione														€ -
Incentivi per il recupero ICI / IMU / TARI (Art. 1, comma 1091, L. 145/2018)														€ -
Diritti di rogito / Compensi per rilevazioni ISTAT													€ 5.000,00	€ 5.000,00
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE (Quota B)</b>	<b>€ 4.887,56</b>	<b>€ 4.887,56</b>	<b>€ 4.191,70</b>	<b>€ 2.924,70</b>	<b>€ 4.280,30</b>	<b>€ 3.431,47</b>	<b>€ 3.987,53</b>	<b>€ 4.097,67</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 6.456,07</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 5.000,00</b>	<b>€ 80.978,11</b>
<b>SPESA DEL PERSONALE 2025-2026</b>	<b>€ 53.182,73</b>	<b>€ 53.482,95</b>	<b>€ 36.511,93</b>	<b>€ 235,65</b>	<b>€ 37.693,21</b>	<b>€ 30.607,50</b>	<b>€ 34.496,13</b>	<b>€ 30.335,92</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 31.901,85</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 12.000,00</b>	<b>€ 18.000,00</b>	<b>€ 333.447,86</b>
<b>PARAMETRO DI RIFERIMENTO (MEDIA € TRIENNIO 2011/2013)</b>														<b>€ 367.501,88</b>
<b>DIFFERENZA (€)</b>														<b>-€ 34.054,02</b>