



COMUNE DI MARONE

PROVINCIA DI BRESCIA

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

TRIENNIO 2024 – 2026

Premessa

La programmazione dei fabbisogni di personale trova la sua base normativa in alcune disposizioni che vengono di seguito riportate.

Successivamente si provvederà all'analisi della consistenza del personale in servizio dell'Ente, alla verifica del contenimento della spesa di personale (già operata, peraltro, in sede di bilancio di previsione e di redazione del DUP), al calcolo delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato dell'Ente e relativa programmazione di assunzioni e cessazioni, all'analisi delle facoltà assunzionali con contratti di lavoro flessibile, all'eventuale modifica di orario del personale in servizio, alla verifica dell'assenza di personale eccedente.

Con la programmazione si deve poter assicurare sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo la realizzazione degli obiettivi dell'Ente, i fabbisogni, le esigenze organizzative, ponendo altresì le basi per poter fruire di risorse umane adeguate al raggiungimento degli obiettivi medesimi. A tal fine, sono state raccolte le istanze dei Responsabili di Area e, previo confronto con la Giunta comunale, si è cercato di individuare le figure il cui inserimento nell'organico risulta più "urgente".

Normativa di riferimento

- l'art. 89 del d.lgs. 18.08.2000 n. 267 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 stabilisce che *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;
- l'art. 91, comma 1, del D.lgs. n.267 del 18.08.2000, stabilisce che *“gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e del bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, finalizzata alla riduzione programmatadelle spese di personale”*
- l'art. 1, comma 102, della legge 30.12.2004 n. 311 dispone che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30.03.2001 n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, stabilisce che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- Il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, testo unico pubblico impiego, prevede quanto segue:
- l'art. 2 il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 che dispone che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6, come modificato dal d.lgs. 25.05.2017 n. 75, ora rubricato *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”* che prevede: 1. *Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.* 2. *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale,*

in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”;

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

DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2024 – 2026. È 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

Il Comune di Marone persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

La struttura organizzativa del Comune di Marone si articola in Aree e settori.

L'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 ridefinisce le facoltà assunzionali per i Comuni, ampliando le stesse per i Comuni virtuosi in base a parametri suddivisi per fascia demografica e rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Tutto ciò premesso, a seguito dell'emanazione del nuovo Decreto ministeriale 17 marzo 2020, i comuni definiscono il nuovo assetto organizzativo delle capacità assunzionali basato sul principio generale di sostenibilità finanziaria dei nuovi reclutamenti.

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 Elevata Qualificazione.

La dotazione organica di questo Comune è stata per ultimo approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 103 del 15/12/2023 come segue:

AREA	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	Settore	POSTO OCCUPATO	POSTO VACANTE	NOTE
AMMINISTRATIVO - CONTABILE	D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	Responsabile dell'area amministrativo-contabile (servizio contabilità, tributi, segreteria, demografici, sociale, culturale) – E.Q.		X	
	D	Istruttore direttivo amministrativo Responsabile URP	Servizi demografici e protocollo	X		
	C	Istruttore amministrativo contabile	Ufficio tributi e Personale	X		
	C	Istruttore amministrativo contabile	Ufficio segreteria – servizi cimiteriali e commercio	X		
	C	Istruttore amministrativo contabile	Servizio sociale – culturale - contabilità		X	
TECNICO - MANUTENTIVA	D1	Funzionario tecnico	Responsabile dell'area tecnico-manutentiva (servizi lavori pubblici, manutenzioni, patrimonio, vigilanza, edilizia ed urbanistica) – E.Q.		X	
	C	Istruttore tecnico	Lavori Pubblici		X	
	C	Istruttore tecnico	Manutenzioni	X		
	B	Collaboratore amministrativo	Lavori pubblici – urbanistica e edilizia privata	X		
	B	Operatore tecnico specializzato	Manutenzioni	X		
	B	Operatore tecnico specializzato	Manutenzioni		X	In sostituzione di personale che cesserà dal servizio
	A	Operatore tecnico	Manutenzioni	X		
VIGILANZA	C	Assistente di polizia municipale	Vigilanza	X		
	B3	Ausiliario del traffico / messo notificatore / autista scuolabus	Vigilanza	X		P.T. 35/36
		TOTALE		9	5	

INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati i Funzionari apicali di area a cui compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".

Allo stato attuale per quanto riguarda la direzione delle aree sopra individuate la situazione è la seguente:

- a) **Area Amministrativo – Contabile:** titolare il Segretario Comunale, a cui compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;
- b) **Area Tecnico - Manutentiva:** titolare il Segretario Comunale;
- c) **Area vigilanza:** titolare il Sindaco.

Per le finalità di cui alla delibera Anac n. 586 del 26/06/2019, si precisa che nell'organizzazione dell'Ente, come sopra delineata, non sono presenti posizioni dirigenziali equivalenti a quelle dell'art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero a capo di uffici che al loro interno sono a loro volta articolati in uffici di livello dirigenziale, generale e non generale (c.d. "dirigenti apicali").

SEGRETARIO COMUNALE

Il servizio di Segreteria Comunale è gestito in convenzione dal 10/10/2022 con i Comuni di Bagolino – Niardo e Braone (comune capofila: Bagolino).

Il Comune di Marone sostiene il 32,50% della spesa

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come **spesa potenziale massima** imposta dal vincolo esterno di cui ai commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell'art.1 della legge 27.12.2006, n.296 (finanziaria per il 2007) è **pari a € 422.981,98** (media della spesa di personale triennio 2011/2012/2013);

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, come già premesso, 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 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.

Nello specifico, per il Comune di Marone, i **valori soglia** in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020, tabelle 1 e 3

COMUNE DI MARONE	
POPOLAZIONE (al 31/12/2023)	3099

FASCIA	D
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2022, approvato con delibera C.C. n. 9 del 26/05/2023, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 21,69% come di seguito calcolato:

CALCOLO RAPPORTO SPESA DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI ART. 2 D.P.C.M. 17/03/2020			
IMPORTI			DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022 *		533.888,33	definizione art. 2, comma 1, lett.a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	2.677.607,93	2.586.909,02 (media entrate del triennio)	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.437.588,41		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	2.645.530,72		definizione art. 2, comma 1, lett.a), DPCM 17/03/2020
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		125.820,77	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		21,69%	

* compresa la spesa di personale della Soc. Sebino Servizi srl a totale partecipazione del Comune

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 Marone si colloca al di sotto del valore soglia "più basso"** per la fascia demografica di appartenenza (d); questo significa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, è **possibile 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, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per gli anni 2024/2025/2026 risultano essere i seguenti:

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 *	533.888,33	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	669.416,00	
INCREMENTO MASSIMO	135.527,67	

* compresa la spesa di personale della Soc. Sebino Servizi srl a totale partecipazione del Comune

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a Euro 422.981,98 (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 a Euro 669.416,00, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, prendendo a riferimento la spesa di personale registrata nel rendiconto 2022; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, **la maggior spesa per nuove 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.**

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione

necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree.

Tenuto conto della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente e degli obiettivi di performance organizzativa, dell'efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti ai cittadini e della verifica effettuata per una possibile revisione della struttura organizzativa dell'Ente, in accordo con i Responsabili di Area di questo Comune, è stato accertato che **non emergono situazioni di personale in esubero** ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Visto il decreto del Ministro dell'intero 18 novembre 2020 "Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022" che per i Comuni aventi popolazione da 3.000 a 4.999 abitanti fissa il rapporto medio dipendenti/abitanti in 1 dipendente ogni 159 abitanti (1/159);

Dato atto che, ai fini delle valutazioni circa il fabbisogno del personale di questo Comune, si è tenuto conto del fatto che applicando i criteri previsti dal decreto del Ministro dell'Interno 18/11/2020 **il rapporto medio dipendenti/abitanti è attualmente** fissato in 1 dipendente ogni 344 abitanti (**1/344 anziché in 1/159**) ben al di sotto del limite fissato dal citato DM (al 31.12.2023 questo Comune aveva n. 3.099 abitanti e n. 9 dipendenti in servizio);

Anche alla luce del rapporto dipendenti/popolazione è **evidente che emergono situazioni di carenza di personale** che rendono particolarmente problematica l'individuazione di obiettivi di performance che non siano strettamente collegati al già difficile assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

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, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2025/2026, nell'ambito della quale vengono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato, nonché l'eventuale ricorso a forme flessibili di lavoro nel rispetto della normativa vigente (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.).

VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2024/2026 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- 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);
- 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);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006);
- aver approvato il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, dando atto che il redigendo PdO 2024 confluirà nel PIAO in sede di sua adozione;
- aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006);
- aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 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);
- 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.

Al riguardo, si specifica che:

- la Ricognizione delle 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) è stata effettuata contestualmente all'approvazione del presente documento, nell'ambito della relativa deliberazione di Giunta Comunale;
- il Piano triennale delle azioni positive 2024-2026 verrà approvato contestualmente all'adozione del PIAO;
- allo stato attuale non vi sono richieste in evase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006)
- aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione e 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.

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 Marone, 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'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"). Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso").

Per l'anno 2024 la capacità assunzionale, intesa come incremento annuale massimo della spesa di personale rispetto all'anno 2018, risulta pertanto così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2024	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 *	555.292,78	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	28%	
INCREMENTO ANNUO	155.481,98	Art. 5, comma 2
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	0,00	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	155.481,98	

* compresa la spesa di personale della Soc. Sebino Servizi srl a totale partecipazione del Comune

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Marone non presenta scoperture di quote d'obbligo e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2024/2026, fermo restando quanto già disposto negli atti di programmazione già adottati, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati e nel rispetto della vigente normativa in materia, si prevede quanto segue:

Anno 2024:

- assunzione, presumibilmente nel secondo semestre 2024, di n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile – (Area dei Funzionari) ex Cat. D – a tempo pieno e indeterminato in sostituzione di personale cessato nell'anno 2023;
- assunzione, presumibilmente nel secondo semestre 2024, di n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile (Area degli Istruttori – ex Cat. C);
- assunzione, presumibilmente nel secondo semestre 2024, di n. 1 Funzionario Tecnico (Area dei Funzionari) ex Cat. D a tempo pieno e indeterminato, in sostituzione di personale cessato nell'anno 2023 appartenente all'Area degli Istruttori;
- sostituzione di personale che cessato o che cesserà nell'anno;

Anno 2025: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni

Anno 2026: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni

Sempre nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di contenimento della spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio 2024/2026 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno;
- eventuali sostituzioni di personale finalizzate al trasferimento in altri Enti, in servizio all'atto di approvazione del presente piano, da effettuarsi come per legge;
- 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.

Il nuovo assetto organizzativo, conseguente alla programmazione di cui sopra, risulterà il seguente:

AREA	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	Settore	POSTO OCCUPATO	POSTO VACANTE	NOTE
AMMINISTRATIVO - CONTABILE	D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	Responsabile dell'area amministrativo-contabile (servizio contabilità, tributi, segreteria, demografici, sociale, culturale) – E.Q.		X	
	D	Istruttore direttivo amministrativo Responsabile URP	Servizi demografici e protocollo	X		
	C	Istruttore amministrativo contabile	Ufficio tributi e Personale	X		
	C	Istruttore amministrativo contabile	Ufficio segreteria – servizi cimiteriali e commercio	X		
	C	Istruttore amministrativo contabile	Servizio sociale – culturale - contabilità		X	
TECNICO - MANUTENTIVA	DI	Funzionario tecnico	Responsabile dell'area tecnico-manutentiva (servizi lavori pubblici, manutenzioni, patrimonio, vigilanza, edilizia ed urbanistica) – E.Q.		X	
	C	Istruttore tecnico	Lavori Pubblici		X	
	C	Istruttore tecnico	Manutenzioni	X		
	B	Collaboratore amministrativo	Lavori pubblici – urbanistica e edilizia privata	X		
	B	Operatore tecnico specializzato	Manutenzioni		X	Cessato il 16/02/2024
	A	Operatore tecnico	Manutenzioni	X		
VIGILANZA	C	Assistente di polizia municipale	Vigilanza	X		
	B3	Ausiliario del traffico / messo notificatore / autista scuolabus	Vigilanza	X		P.T. 35/36
		TOTALE		8	5	

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

A fronte delle assunzioni programmate la verifica del rispetto dei limiti dà esito positivo e viene verificato dalle seguenti tabelle:

ANNO 2024		
SPESA DI PERSONALE 2018 *		555.292,78
Proiezione spesa di personale dipendente anno 2024	536.847,75	611.977,86
Proiezione spesa di personale Soc. partecipata	75.130,11	
INCREMENTO ANNO 2024		56.685,08
SPESA MASSIMA DI PERSONALE		669.416,00
Differenza (spesa di personale 2024 – spesa massima consentita)		- 57.438,14

* compresa la spesa di personale della Soc. Sebino Servizi srl a totale partecipazione del Comune

ANNO 2025		
SPESA DI PERSONALE 2018*		555.292,78
Proiezione spesa di personale dipendente anno 2025	534.537,75	619.167,86
Proiezione spesa di personale Soc. partecipata	84.630,11	
INCREMENTO ANNO 2025		63.875,08
SPESA MASSIMA DI PERSONALE		669.416,00
Differenza (spesa di personale 2025 – spesa massima consentita)		- 50.248,14

* compresa la spesa di personale della Soc. Sebino Servizi srl a totale partecipazione del Comune

ANNO 2026	
Proiezione spesa di personale anno 2026 compreso Soc. partecipata	619.167,86
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	669.416,00
Differenza (spesa di personale 2026 – spesa massima consentita)	- 50.248,14

* compresa la spesa di personale della Soc. Sebino Servizi srl a totale partecipazione del Comune

Si dà quindi atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2024-2026, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"), per gli anni 2024-2026, come sopra dimostrato.

Si dà atto, infine, che:

- le previsioni di bilancio sono adeguate alla presente programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- che la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. (Euro 422.981,98) come si evince dalla seguente tabella:

	2024	2025	2026
TOTALE SPESA PERSONALE DIPENDENTE	536.847,75	534.537,75	534.587,75
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.	144.348,18	116.355,18	116.405,18
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA	392.499,57	418.182,57	418.182,57
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)	422.981,98	422.981,98	422.981,98
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?	SI	SI	SI