



**COMUNE DI QUINZANO D'OGLIO
PROVINCIA DI BRESCIA**

Viale Gandini n.48 - Tel. 030/933232 – fax 030/9924035
P.E.C.: comune@pec.comune.quinzanodoglio.bs.it
C.F. 00854910171 – P. IVA 00582910980

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

TOTALE: n. 18 unità di personale

di cui:

		<ul style="list-style-type: none"> - n. 18 a tempo indeterminato - - n. 0 a tempo determinato - n. 17 a tempo pieno e indeterminato - n. 1 a tempo parziale e indeterminato <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 6 dipendenti AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE <i>così articolata:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 con profilo di Funzionario Contabile - n. 1 con profilo di Funzionario Tributi - n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo - n. 2 con profilo di Funzionario Tecnico - n. 1 con profilo di Funzionario di Polizia Locale <p>n. 11 dipendenti AREA ISTRUTTORI <i>così articolata:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 6 con profilo di Istruttore amministrativo - n. 3 con profilo di Istruttore tecnico - n. 1 con profilo di Istruttore di Polizia Locale - n. 1 con profilo di Istruttore Contabile <p>n. 1 dipendente AREA OPERATORI ESPERTI <i>così articolata:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 con profilo di Operatore Tecnico Esperto
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del Decreto Ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate e dell'anno 2023 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,51%; ▪ con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (fascia "E" delle tabelle 1 e 3), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%; ▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 321.642,25, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi

della *Tabella 1* del decreto, di Euro 1.170.911,00. Si precisa che dal 2025 non trova più applicazione la *Tabella 2* del DM 17/03/2020, introdotta dall'art. 5 del medesimo decreto, per cui dal corrente anno occorre solo verificare il posizionamento del Comune rispetto alle percentuali indicate nelle *Tablelle 1 e 3*, in base alla fascia demografica di appartenenza. Poiché il Comune di Quinzano d'Oglio ha un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,51%; inferiore alla soglia percentuale del 26,9 di *Tabella 1* potrà espandere la propria spesa di personale fino alla medesima (=€ 1.170.911,00), senza più tenere conto degli incrementi progressivi finora sanciti dalla *Tabella 2*.

- Infine si sottolinea che dal 2025 non è più possibile utilizzare, in alternativa all'incremento di spesa personale derivante dall'applicazione della *Tabella 2* ormai abrogata, le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, perché tale facoltà ha trovato applicazione solo per il periodo 2020-2024.

Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) al presente sotto - sezione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a Euro (= € 321.642,25), portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025 in un importo insuperabile di Euro 1.170.911,00.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2023 Euro 849.268,75 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro (= € 321.642,25), = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.170.911,00 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 930.900,80

La spesa di personale previsionale per l'anno 2025, pari a € 930.900,80, calcolata in base al D. M. 17/03/2020, tiene conto anche delle seguenti voci:

- € 33.754,33 per la quota di competenza anno 2025 per l'assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato, ascritto all'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore Amministrativo con decorrenza dal 01/07/2025 per sostituzione di un Istruttore Amministrativo che cesserà per pensionamento con decorrenza 01/10/2025, **per consentire il trasferimento al dipendente neoassunto delle specifiche competenze del lavoro che dovrà svolgere;**
- € 33.754,33 per la quota di competenza anno 2025 per l'assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato, ascritto all'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore Amministrativo con decorrenza dal 01/09/2025 per sostituzione di un Istruttore Amministrativo che cesserà per pensionamento con decorrenza 31/12/2025, **per consentire il trasferimento al dipendente neoassunto delle specifiche competenze del lavoro che dovrà svolgere;**

Dato atto che:

- l'integrazione alla programmazione dei fabbisogni di personale risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;

- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica. Si evidenzia che in base alla presente programmazione si attesta il rispetto dell’attuale valore “soglia” di cui alla Tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 anche per le annualità 2026 e 2027;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 della legge 296/2006: anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 674.131,99
--

Spesa di personale, ai sensi dell’art. 1 comma 557, sostenuta nell’anno 2024: € 555.382,06
--

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro € 19.019,44
--

Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2025: Euro 0,00
--

a.4) verifica dell’assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l’ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Verbale dei Responsabili dei servizi prot. n. 1406 del 04/02/2025, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Il Comune di Quinzano d'Oglio non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025:

- n. 1 Istruttore amministrativo - Settore Servizi amministrativo - segreteria – popolazione e cultura (ultimo giorno lavorativo 30/09/2025);

ANNO 2026:

- n. 1 Istruttore amministrativo - Settore Servizi contabile – alla persona (ultimo giorno lavorativo 01/06/2026);

ANNO 2027:

- n. 1 Istruttore amministrativo - Settore Servizi amministrativo - segreteria – popolazione e cultura (ultimo giorno lavorativo 30/04/2027)

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente.

Il Comune di Quinzano d'Oglio è privo di personale con qualifica dirigenziale, pertanto le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, cioè di ciascuno dei Settori in cui è organizzato l'ente, sono

titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 19 CCNL 2019-2021. Pertanto, questa la stima dei fabbisogni nel triennio 2025-2027:

ANNO 2025:

- assunzione di n. 1 dipendente a tempo indeterminato, ascritto all'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore Amministrativo con decorrenza dal 01/07/2025 per sostituzione di un Istruttore Amministrativo che cesserà per pensionamento con decorrenza 01/10/2025, **fabbisogno che verrà coperto, attraverso l'attivazione preliminarmente di eventuali procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001, nel caso in cui la legge di conversione del D.L. n. 202 del 27/12/2024 "Disposizioni urgenti in materia di termini normativi", dovesse confermare l'obbligatorietà della preventiva mobilità volontaria e, in caso di esito negativo, mediante procedura concorsuale pubblica o scorrimento di graduatoria di altro ente;**
- assunzione di n. 1 dipendente a tempo indeterminato tempo pieno, ascritto all'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore Amministrativo con decorrenza dal 01/09/2025 per sostituzione di un Istruttore Amministrativo che cesserà per pensionamento con decorrenza 31/12/2025 **verrà coperto, attraverso l'attivazione preliminarmente di eventuali procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001, nel caso in cui la legge di conversione del D.L. n. 202 del 27/12/2024 "Disposizioni urgenti in materia di termini normativi", dovesse confermare l'obbligatorietà della preventiva mobilità volontaria e, in caso di esito negativo, mediante procedura concorsuale pubblica o scorrimento di graduatoria di altro ente;**

ANNO 2026:

1. assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato a tempo pieno, ascritta all'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore Amministrativo da destinare all'ufficio protocollo. In data 30/04/2027 cesserà per pensionamento un Istruttore amministrativo assegnato agli uffici demografici, facenti parte del Settore "Servizi Amministrativo- segreteria- popolazione e cultura", fabbisogno che verrà coperto attraverso mobilità interna con altro Istruttore Amministrativo del medesimo Settore attualmente assegnato al servizio Protocollo, al fine di consentire il necessario trasferimento delle competenze. Di conseguenza occorrerà procedere con la copertura del posto resosi vacante all'Ufficio protocollo, attraverso l'attivazione preliminarmente di eventuali procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001 se obbligatorie e, in caso di esito negativo, mediante procedura concorsuale pubblica o scorrimento di graduatoria di altro ente;

ANNO 2027:

-non si prevedono assunzioni

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di

		<p>personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019. Il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale: il parere è pervenuto all'Ente in data 21/02/2025, protocollo n.2570.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: non si prevede alcuna modifica della distribuzione del personale fra i settori e i servizi dell'ente per il 2025. Per il 2026 invece si prevede di coprire il fabbisogno derivante dalla cessazione per pensionamento di Istruttore Amministrativo assegnato agli uffici demografici, facenti parte del Settore "Servizi Amministrativo- segreteria- popolazione e cultura", attraverso mobilità interna con altro Istruttore Amministrativo del medesimo Settore attualmente assegnato al servizio Protocollo, al fine di consentire il necessario trasferimento delle competenze. Di conseguenza sempre nel 2026 occorrerà procedere con la copertura del posto resosi vacante all'Ufficio protocollo, attraverso l'attivazione preliminarmente di eventuali procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001 se obbligatorie e, in caso di esito negativo, mediante procedura concorsuale pubblica o scorrimento di graduatoria di altro ente.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>In relazione al punto c) della sezione 3.3.2) si ritiene di procedere alla copertura di n. 3 posti nel triennio 2025-2027, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 e di quella volontaria ai sensi dell'art. 30 D. Lgs 165/2001 se obbligatoria, di procedura concorsuale pubblica come segue:</p> <p><u>ANNO 2025:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato, ascritta all'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore Amministrativo con decorrenza dal 01/07/2025 per sostituzione di un Istruttore Amministrativo che cesserà per pensionamento con decorrenza 01/10/2025 da assegnare al Settore "Servizi Amministrativo- segreteria- popolazione e cultura", fabbisogno che verrà coperto all'esito di procedura concorsuale pubblica; 2. assunzione n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato, ascritta all'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore Amministrativo con decorrenza dal 01/09/2025 per sostituzione di un Istruttore Amministrativo che cesserà per pensionamento con decorrenza 31/12/2025, da assegnare al Settore "Servizi contabile- alla persona" fabbisogno che verrà coperto all'esito di procedura concorsuale pubblica; <p><u>ANNO 2026:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. assunzione di n. 1 persona a tempo indeterminato e tempo pieno, ascritta all'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore Amministrativo da destinare all'ufficio protocollo <p><u>ANNO 2027: nulla.</u></p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: In relazione al punto c) della sezione 3.3.2) si ritiene di procedere preliminarmente, così come previsto dall'art. 30 del D.Lgs 165/2001 alla copertura di n. 2 posti a tempo pieno e indeterminato, ascritti all'area degli Istruttori / con profilo professionale di Istruttore Amministrativo da assegnare al Settore "Servizi Amministrativo- segreteria-</p>

		<p>popolazione e cultura”, al Settore Servizi contabile- alla persona”, attraverso l’attivazione preliminarmente di eventuali procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001, se obbligatorie.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>PER IL 2025: non si prevedono assunzioni, fatte salve eventuali sostituzioni</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non si prevedono assunzioni, mediante stabilizzazione di personale</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>3.3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE</p> <p>Richiamate inoltre le seguenti disposizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001; - Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54-56 Ccnl 16/11/2022); - Legge 190/2012, art. 1, comma 5, lettera b; comma 9, lettera b; comma 11, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento (art. 15, co. 5, DPR 62/2013); - Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell’Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.; - Regolamento UE 679/2016, art. 32; - D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37). <p>Il risultato atteso di questo piano, nel garantire pari opportunità di partecipazione dei dipendenti, punta ad un’accresciuta efficacia e flessibilità nello svolgimento dei vari interventi formativi, in coerenza con le previsioni di bilancio, nonché con specifico riferimento alla previsione contenuta nel comma 3 dell’art. 55 del Contratto collettivo nazionale del comparto “Funzioni locali” del 16 novembre 2022.</p> <p>Il piano della formazione garantisce pari opportunità di partecipazione dei dipendenti ai corsi formativi.</p> <p>Considerato che la formazione del personale ha la finalità di favorire lo sviluppo delle risorse umane, in ragione dei cambiamenti organizzativi, normativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo, appare di fondamentale importanza dettare alcune linee di indirizzo in materia di “Piano Formativo del Personale” con i seguenti obiettivi strategici:</p> <p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: Potenziare la formazione del personale con particolare riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nuovo codice dei Contratti Pubblici; - programmazione e gestione del bilancio – tributi locali; - nuovo contratto collettivo nazionale 2019 - 2021; - programmazione e rendicontazione PNRR; - formazione in materia di lavoro agile; - privacy e protezione dei dati personali; - formazione in materia di etica pubblica e sui comportamenti come previsto dal D.L. 36/2022; - transizione al digitale.

		<p>Permane l'obbligatorietà della formazione in materia di: - sicurezza sul lavoro e formazione in materia di anticorruzione e trasparenza.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: ricorso a soggetti specializzati; abbonamento a riviste specializzate (l'Ente garantisce la fruizione di riviste specializzate nei diversi ambiti dell'Amministrazione); registrazione dell'ente a Syllabus, abbonamento ad ANUSCA nella fascia E comprensiva di webinar gratuiti, partecipazione a corsi di formazione erogati da soggetti terzi;</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): al fine di favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, l'ente incentiva il ricorso ai permessi di studio e agevolerà l'accesso a percorsi di istruzione e di qualificazione del personale;</p> <p>Modalità di pianificazione delle attività formative: Il Segretario comunale e gli incaricati di Elevata Qualificazione individueranno i percorsi formativi da erogare ai vari uffici, sentiti anche i dipendenti e verificate previamente con loro le necessità e le priorità; in corso d'anno si monitoreranno eventuali bisogni formativi sopravvenuti e il grado di soddisfacimento dei dipendenti. Gli incaricati di E.Q. individueranno all'interno dei propri uffici i bisogni formativi ed il personale destinatario avendo cura di coinvolgere tutto il personale dell'Ente.</p>
--	--	---