

ALLEGATO 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025 - 2027

Attuale consistenza di personale

Il Comune di Ghisalba, come dettagliato nell'allegata "Tabella dipendenti presenti al 31.12.2024", ha complessivamente 14 dipendenti. Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025 - 2027 viene redatto tenendo conto delle cessazioni prevedibili, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni in merito alle scelte strategiche, con l'attenzione a garantire la sostenibilità della relativa spesa e, a tale scopo, è costantemente monitorato; il Piano tiene conto, inoltre, di quanto previsto dalla legge di bilancio 2025 (Legge 30 dicembre 2024 n. 207).

FABBISOGNO DEL PERSONALE - 2025 – 2027 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2024

AREE ORGANIZZATIVE	Classificazione del Personale	Unità	Dipendenti in servizio al 31/12/2024	Posti vacanti al 31/12/2024
AREA AFFARI GENERALI				
<i>Servizio segreteria generale</i>				
Istruttore Direttivo	EX D1	1	1	0
Istruttore	EX C	1	1	0
<i>Servizi alla Persona, sport, tempo libero, cultura</i>				
Istruttore Direttivo	EX D1	1	0	1
Istruttore	EX C	1	0	1
<i>Servizi Demografici</i>				
Istruttore	EX C	2	2	0
TOTALE AREA AFFARI GENERALI		6	4	2
AREA FINANZIARIA				
Servizio contabilità, economato, personale,				
Funzionario	EX D3	1	1	0
Istruttore	EX C	1	1	0
Servizio Tributi				
Istruttore	EX C	1	1	0
TOTALE AREA FINANZIARIA		3	3	0
AREA TERRITORIO				
Manutenzione, lavori pubblici ambiente, viabilità servizio Urbanistica - edilizia privata, Suap				
E.Q.	EX D	1	1	0
E.Q. /Istruttore	EX D – ovvero EX C	1	0	1
Istruttore	EX C	2	2	0
Operatore Esperto	EX B	1	0	1
Operatore	EX A	1	1	0
TOTALE AREA TERRITORIO		6	4	2
AREA POLIZIA LOCALE				
Servizio polizia locale - commercio				
E.Q.	Ex D	1	1	0
Istruttore	Ex C	2	2	0
TOTALE AREA POLIZIA LOCALE		3	3	0
TOTALE GENERALE		18	14	4

Contesto normativo di riferimento

Normativa Generale

- art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede 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 del personale";
- art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 il quale ribadisce 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 di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale";
- art. 6 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 il quale stabilisce che: 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 dello stesso decreto;
- art. 33 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenza di personale;
- art. 28 comma 1-bis del D.L. 22/06/2023 n. 75 convertito, con modificazioni, dalla L. 10/08/2023 n. 112, relativo alla riserva dei posti a favore, tra l'altro, dei dirigenti assunti a tempo determinato.

Normativa in materia di facoltà assunzionali

- a decorrere dall'anno 2025 l'applicazione del DM 17 marzo 2020, relativo alla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, risulta semplificata, in quanto non sono più previste limitazioni alle percentuali annue di crescita della spesa di personale, ma dovranno essere rispettati esclusivamente i valori soglia determinati per classe demografica dell'ente;
- il testo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 (cd decreto crescita) come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160 e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2020, i comuni possano 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. La normativa citata dovrà poi essere coordinata con quanto prevederà la Legge di Bilancio;

- il D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, che individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;
- la successiva circolare 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. 11/09/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- l'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", vale a dire il triennio 2011-2013;
- l'art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti;
- il parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario;
- l'art. 3 comma 5 del D.L. 22/04/23, n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 21/06/2023 n. 74 che stabilisce: "Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.

In particolare, il Comune di Ghisalba:

- ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla L.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 convertito dalla L. 114/2014, disposizioni che costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali ed il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. La spesa di cui trattasi risulta conforme al vincolo suindicato e garantisce l'offerta dei servizi educativo-scolastici e sociali, come di seguito rappresentato:

Verifica del limite di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122

Tipologia Contrattuale	Anno 2024 (assestato)	Anno 2025 (previsione)	Anno 2026 (previsione)	Anno 2027 (previsione)
TD	-	-	-	-
TD art. 110 co. 1 e 2 TUEL	-	-	-	-
TD art. 90 TUEL	-	-	-	-
Tirocini formativi	-	-	-	-
Lavoro accessorio	-	-	-	-
Co.co.co.	-	-	-	-
TOTALE GENERALE LAVORO FLESSIBILE	-	-	-	-
LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE: SPESA ANNO 2009	34.500,00	34.500,00	34.500,00	34.500,00
MARGINE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	34.500,00	34.500,00	34.500,00	34.500,00

Per la determinazione del limite di spesa del lavoro flessibile, l'ente si è avvalso di quanto previsto dalle Delibere Sez. Autonomie n. 1/2017 QMIG e 15/2018/QMIG, non avendo avuto personale impiegato con tale modalità nell'anno 2009, determinando, in tal modo, un valore pari ad € 34.500,00, quale importo corrispondente ad una figura dell'area degli istruttori ex C1. Al momento, nel triennio 2025-2027 non è prevista alcuna assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o flessibile.

- non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base all'art. 33, commi 1 e 2 del D. Lgs. 165/2001, a seguito della ricognizione annuale effettuata con il coinvolgimento dei Responsabili delle strutture apicali;
- ha rispettato tutti i vincoli di finanza pubblica ed i relativi adempimenti come comunicato dal Responsabile del Servizio Finanziario;

• ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater integrato dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, come di seguito rappresentato:

BDG 2025 – 2027

Verifica del rispetto del limite previsto dal comma 557-quater dell'art. 1 della Legge 27/12/2006, n. 296 introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n.90

Spesa di personale ex art. 1, comma 557 L. 296/2006		2025	2026	2027
		PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
Spese macro-aggregato 101	+	903.474,20	903.474,20	903.474,20
Spese macro-aggregato 102	+			
Spese macro-aggregato 103	+			
SPESA PERSONALE- ELEMENTI POSITIVI		903.474,20	903.474,20	903.474,20
Componenti escluse	-	205.518,63	205.518,63	205.518,63
TOTALE SPESA PERSONALE- ELEMENTI NEGATIVI		205.518,63	205.518,63	205.518,63
Totale spesa di personale		697.955,57	697.955,57	697.955,57
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)		-	-	-
Totale spesa di personale ex art. 1, comma 557		697.955,57	697.955,57	697.955,57
Spesa media triennio 2011/2013		717.530,32	717.530,32	717.530,32
Differenza rispetto alla spesa media triennio 2011/2013		19.574,75	19.574,75	19.574,75

- ha approvato nella seduta del 26/09/2024 con Delibera di Consiglio Comunale n. 41 il Documento Unico di Programmazione 2025 – 2027, sezione strategica e sezione operativa che, nel capitolo Sezione Operativa, definisce le Linee di indirizzo in materia di programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2025 - 2027 e le relative priorità;
- ha approvato nella seduta del 20/12/2024 con Delibera di Consiglio Comunale n. 52 l'aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2025 – 2027, sezione strategica e sezione operativa che, nel capitolo Sezione Operativa, definisce le Linee di indirizzo in materia di programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2025 - 2027 e le relative priorità;
- ha approvato nella seduta del 20/12/2024 con Delibera di Consiglio Comunale n. 53 il Bilancio di Previsione del Comune di Ghisalba 2025 – 2027;
- ha approvato nella seduta del 03/01/2024 con Delibera di Giunta Comunale n. 01 il Piano Esecutivo di Gestione 2025 – 2027;
- approverà successivamente con Delibera di Giunta Comunale il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 – 2027 che contiene la presente Sezione.

Sostenibilità Finanziaria

La sostenibilità finanziaria della spesa di personale viene quindi verificata sulla base dei valori soglia indicati dal D.P.C.M. 17/03/2020.

Il Comune di Ghisalba è collocato, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del citato decreto, nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra i 5.000 e 9.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 29,60%.

Poiché la spesa di personale di riferimento alla data di approvazione del piano dei fabbisogni si riferisce all'ultimo rendiconto approvato, ovvero al rendiconto per l'anno 2023, il rapporto tra spese di personale con riferimento al rendiconto 2023 e media delle entrate correnti relativamente agli anni 2021-2022- 2023 è pari a 20,67% come risulta dalla tabella seguente:

	2021	2022	2023
TITOLO 1 - entrate tributarie	2.722.019,29	2.969.348,79	3.227.214,49
TITOLO 2- trasferimenti	313.015,99	314.093,87	262.179,75
TITOLO 3 - entrate extratributarie	814.956,66	824.069,98	1.148.629,79
Totale Entrate correnti	3.849.991,94	4.107.512,64	4.638.024,03
Media entrate correnti		4.198.509,54	
FCDE bilancio di previsione 2023		516.912,00	
A) Media Entrate Correnti al netto FCDE		3.681.597,54	
B) Spesa di personale anno 2023 (rendiconto) (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)		760.832,94	
C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti (B / A)		20,67%	
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo		29,60%	
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)		1.089.752,87	

Pertanto, si può ritenere che il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti rispetto agli esercizi di riferimento colloca questa Amministrazione tra i comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, in quanto il valore soglia stabilito dalla tabella 1 dell'art. 4 del citato D.P.C.M. 17/03/2020 è il 29,60%.

Conseguentemente il secondo comma dell'art. 4 prevede che il Comune che si colloca al di sotto del rispettivo valore soglia può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia che, in questo caso, per il Comune di Ghisalba ammonta ad EURO 1.089.752,87 secondo i parametri sopra riportati.

Verificato che la spesa di personale prevista nel bilancio di previsione 2025-2027 (macro-aggregato 101) ammonta a:

- EURO 840.514,10* per l'esercizio 2025;
- EURO 840.514,10* per l'esercizio 2026;

- EURO 840.514,10* per l'esercizio 2027;

*si è stimata la spesa uguale su tutti gli anni per effetto della conclusione di procedimenti assunzionali alla data del 31.12.

ed è quindi contenuta nei suddetti limiti, rispettando la compatibilità dell'incremento della spesa di personale con l'equilibrio di bilancio che consente pertanto di dichiarare rispettata la sostenibilità finanziaria della spesa di personale, come richiesto dalla normativa vigente richiamata in premessa.

Il costo dei rinnovi contrattuali si riflettono inevitabilmente sulle disponibilità di bilancio imponendo il monitoraggio delle assunzioni per garantire la sostenibilità finanziaria.

Per garantire l'equilibrio della gestione finanziaria e la sostenibilità della spesa di personale complessiva, il Piano del Fabbisogno viene previsto in questa fase sulla base delle cessazioni già intervenute e quelle definite per l'anno 2025, e verrà rimodulato in relazione alle cessazioni che intercorrano e alle risorse via via disponibili tenendo conto dell'impatto effettivo dell'imminente rinnovo contrattuale 2022-24 e delle previsioni relative al successivo triennio 2025-27.

Le cessazioni stimate per il 2025 sono determinate, in base alle informazioni certe, al momento della redazione del documento, in 01 figura per collocamento a riposo.

Definizione dei Fabbisogni di personale dell'Ente – copertura turn over

Personale dei servizi

Per effetto delle citate norme e con la necessità di garantire in maniera efficiente l'erogazione dei servizi nonché la realizzazione delle opere, è naturalmente necessario procedere ad assunzioni di personale per le diverse aree di inquadramento e per le diverse strutture dell'ente. A tal fine il Servizio Personale ha verificato e predisposto, sentiti i diversi Servizi comunali e sulla base degli indirizzi espressi dall'Amministrazione, il fabbisogno di personale per gli anni 2025-2027, sulla base delle cessazioni e delle necessità espresse ed in coerenza con gli indirizzi contenuti nel DUP 2025-2027 e con gli obiettivi strategici dell'Ente, nel quadro dei vincoli assunzionali imposti dalla normativa vigente e delle risorse economiche stanziare. In particolare, è stato previsto:

Anno 2025:

1 assunzione di personale dell'area dei funzionari e della elevata qualificazione per le esigenze del Servizio Tecnico – turn-over,

1 assunzione di personale dell'area degli istruttori per il Servizio Anagrafe – turn-over,

1 assunzione di personale dell'area degli operatori per esigenze del Servizio Tecnico

1 progressione tra l'area degli istruttori all'area dei funzionari e della elevata qualificazione riservata al personale dell'Ente.

Agli inizi del 2025 si vedrà la conclusione di procedimenti assunzionali iniziati prima del 31.12.2024:

1 assunzione di personale dell'area dei funzionari e della elevata qualificazione per le esigenze Area Servizi alla Persona – Assistente Sociale (inizio 2025);

1 assunzione di personale dell'area servizi generali - servizi alla persona, sport, cultura (inizio 2025).

Anno 2026: eventuali sostituzioni per sostituzione personale cessato, turn-over o fuoriuscito per mobilità esterna.

Anno 2027: eventuali sostituzioni per sostituzione personale cessato, turn-over o fuoriuscito per mobilità esterna.

Per il suddetto fabbisogno la spesa risulta prevista negli stanziamenti di bilancio.

Linee guida del fabbisogno del piano 2025

Valorizzazione

La valorizzazione del personale può avvenire in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate all'interno del comune, proseguire, entro il termine fissato dal CCNL Funzioni Locali al 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree cui è ammesso il personale con profili che ancora non sono stati oggetto di progressione, in servizio e in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C del CCNL Funzioni Locali:

- **in deroga** al possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, finanziati mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del Monte Salari dell'anno 2018.
Tale misura è già stata utilizzata dall'Ente e non presenta budget di spesa;
- **non in deroga** e mediante utilizzo delle facoltà assunzionali secondo quanto previsto dall'art. 1-bis. *"...Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.*

È prevista una progressione, per l'anno 2025, ovvero se non espletata negli anni successivi, dall'area degli istruttori all'area dei funzionari e della elevata qualificazione per il personale attribuito all'Area Finanziaria nel limite costo del personale.

Inclusione e accessibilità

In base a quanto sancito dalla legge 227/2021 e dai relativi decreti attuativi, l'Amministrazione intende predisporre azioni per garantire la tutela del personale dipendente con disabilità se esistente.

Stabilizzazione

Personale non dirigenziale

A valere sulle facoltà assunzionali del personale non dirigenziale, nel limite massimo del 50% dei posti disponibili, è possibile l'utilizzazione dello strumento della stabilizzazione definito dall'art. 3, comma 5, del D.L. 44/2023, convertito in L. 74/2023.

L'Ente non presenta situazioni previste dalla normativa.

Reclutamento

Concorsi pubblici. Il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi prevede l'utilizzo delle nuove modalità di pubblicazione tramite il portale unico di reclutamento INPA unitamente all'eventuale impiego delle tecniche digitali applicate allo svolgimento delle varie fasi concorsuali.

Troveranno applicazione tutte le riserve e deroghe eventualmente previste dalla legge, per procedere al reclutamento di personale.

Per realizzare le assunzioni previste si procede, di norma, mediante:

- utilizzo graduatorie dell'ente: non è possibile in quanto non ne sussistono;
- avvisi di mobilità tra enti; dal 1° gennaio 2025, le amministrazioni pubbliche che vorranno bandire nuovi concorsi dovranno obbligatoriamente esperire preventivamente le procedure di mobilità volontaria in applicazione del vincolo imposto dall'art. 30, comma 2-bis, del D. Lgs. 165/2001,
- Utilizzo limitato dell'istituto del comando in considerazione anche delle disposizioni introdotte dal comma 1-quinquies dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001;
- Assunzioni obbligatorie ex Legge 68/99; al momento l'ente non si trova in questa condizione. L'ente non supererà le 15 unità ad assunzioni completate.
- Avvisi di mobilità interna rivolti al personale già dipendente che consentano una migliore allocazione delle risorse umane, che contemperino le esigenze organizzative con le legittime aspirazioni del personale dipendente ad un cambiamento della posizione di lavoro che consenta l'acquisizione di nuove professionalità e permetta una migliore conciliazione vita/lavoro;
- Ricezione di domande spontanee (quindi non conseguenti ad un avviso di mobilità) di mobilità interna da parte di personale già dipendente;
- Destinazione del personale risultato fisicamente non idoneo (temporaneamente o definitivamente) alle mansioni proprie del profilo professionale a mansioni diverse che tengano conto delle inidoneità fisiche ma anche del soddisfacimento dei fabbisogni di personale;
- Convenzioni/accordi con altri Enti.

Assunzioni a tempo determinato

Il Comune di Ghisalba si riserva la possibilità di effettuare assunzioni di personale a tempo determinato nel rispetto dei vincoli normativi per garantire l'apertura dei servizi soprattutto in ambito educativo scolastico e sociale, in occasione di assenze per esigenze temporanee,

esigenze eccezionali, assenze con diritto alla conservazione del posto. A tal proposito è previsto un limite di spesa pari a € 34.500,00.

In attuazione dell'art. 90 del D.lgs. 267/2000, non sono previste figure di collaboratori del Sindaco e degli Amministratori, fuori dotazione organica, il cui contratto di lavoro ha durata pari a quella del mandato amministrativo.

Assunzioni a tempo determinato PNRR e altri Fondi

Il Comune di Ghisalba non ha previsto l'assunzione a tempo determinato di alcune figure professionali fuori dotazione organica, sia nell'ambito dei progetti di attuazione del PNRR, che altre tipologie di Fondi, la cui spesa è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile ed è etero-finanziata essendo contenuta nei quadri economici del progetto.

Condizioni per procedere alle assunzioni:

La vigente normativa prevede che, dall'anno 2020, possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
2. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
3. rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
4. abbiano approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
5. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
6. abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
7. rispettino gli obblighi previsti dall'art.9, comma 3-bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito

Conclusioni

Verificato che con Decreto del Ministro dell'Interno in data 18 novembre 2020 sono stati stabiliti i rapporti medi dipendenti – popolazione per il triennio 2020-2022 che risulta fissato per i comuni con fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti in 1/169 e che il comune di Ghisalba al 31.12.2024 (6.165 abitanti e 14 dipendenti) presentava un rapporto medio dipendenti – popolazione inferiore (ovvero pari a 1/440 abitanti);

Si rileva che questo Ente:

- ha approvato il bilancio di previsione, il rendiconto di gestione e ha inviato i dati relativi alla BDAP entro i 30 giorni successivi dalla loro approvazione (DL 113/2016);
- non è ente deficitario ai sensi dell'art. 242 del D.Lvo 267/2000;
- ha effettuato gli adempimenti della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 DL 66/2014);
- ha effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute della sicurezza dei lavoratori.

Certificazione del revisore dei conti:

La presente programmazione dei fabbisogni di personale è stata preventivamente sottoposta all'esame del Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio del contenimento della spesa di personale come imposto dalla normativa vigente nonché per l'asseverazione del rispetto degli equilibri di bilancio.

Il Revisore del Conto ha espresso suo parere favorevole in data con nota registrata al protocollo comunale n. in data .

Informativa sindacale La presente programmazione dei fabbisogni di personale è stata oggetto di informazione sindacale preventiva ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 5, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, da rendere almeno 5 gg lavorativi prima dell'adozione del provvedimento.