



COMUNE DI CASTIONE DELLA PRESOLANA
PROVINCIA DI BERGAMO

PIAO 2025 – 2027

***SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE
UMANO***

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027

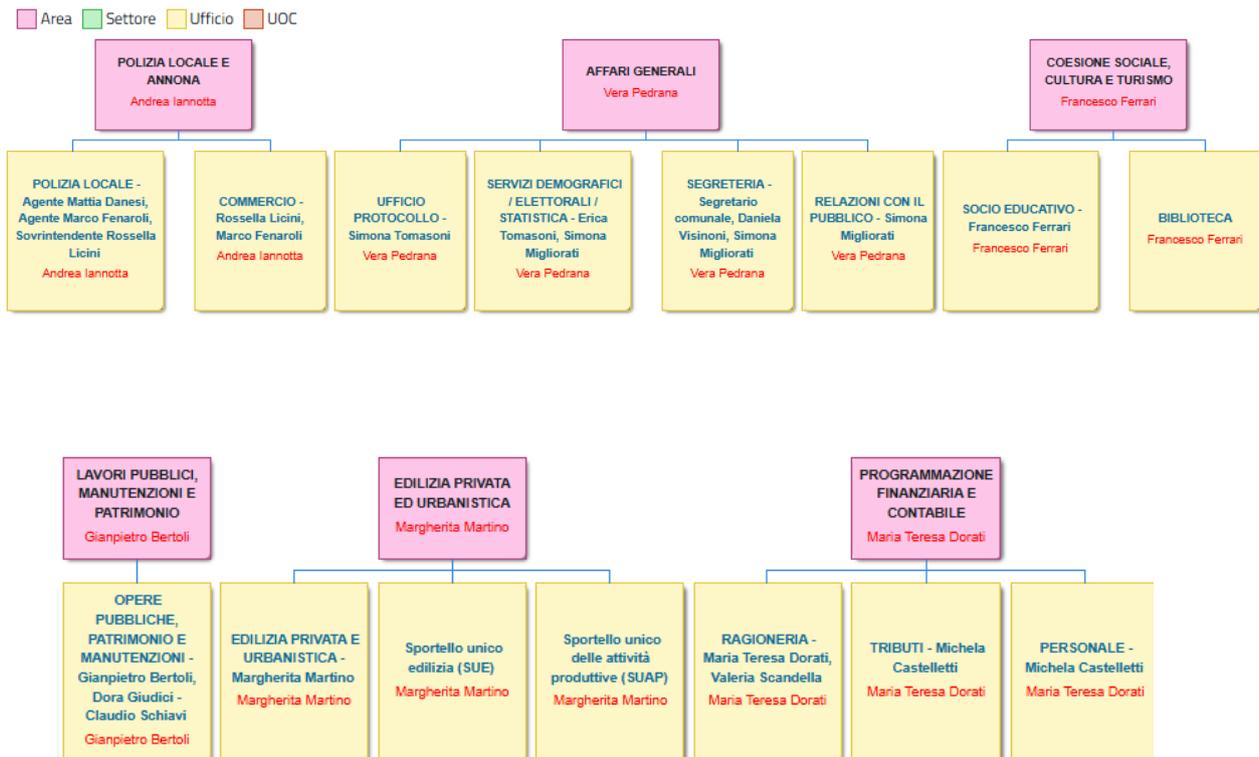
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Il Comune di Castione della Presolana esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione ad aziende, consorzi, società, e altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

La struttura organizzativa del Comune di Castione della Presolana è articolata in sei aree operative ciascuna coordinata da un titolare di Elevata Qualificazione.

ORGANIGRAMMA



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

I criteri generali per il conferimento, la revoca, la graduazione e il risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione sono disciplinati da specifico Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 104/2023 e s.m.i..

A seguito del Verbale del Nucleo di Valutazione (Segretario Comunale) del 16/01/2025, recepite dalla G.C. (Commissario Straordinario) con deliberazione n. 2/2025, sono state definite le pesature degli incarichi di elevata qualificazione con decorrenza 01/01/2025.

Posizione organizzativa Area	Punti	Fascia punti
Affari generali	45/50	40 - 46
Coesione sociale, cultura e turismo	43/50	40 - 46
Edilizia privata ed urbanistica	43/50	40 - 46
Lavori pubblici, manutenzioni e patrimonio	46/50	40 - 46
Polizia locale e annona	43/50	40 - 46
Area programmazione finanziaria e contabile	46/50	40 - 46

Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio nel triennio precedente (2022/2024)

- Area affari generali: 05
- Area programmazione finanziaria e contabile: 03
- Area coesione sociale, cultura e turismo: 02
- Area lavori pubblici, manutenzioni e patrimonio: 03
- Area edilizia privata ed urbanistica: 02
- Area polizia locale e annona: 03

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Si ritiene opportuno applicare la normativa vigente di settore e si rimanda l'adozione di un apposito Regolamento, come previsto all'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022, al fine di definire più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di Personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) rappresenta il documento di programmazione relativo alla dinamica delle risorse umane dell'Ente. Si tratta di un documento "dinamico" e suscettibile di adeguamenti in quanto basato su valutazioni per loro natura affette da un certo grado di aleatorietà e imprevedibilità. Il PTFP nasce dalla valutazione delle competenze necessarie all'ente per raggiungere le strategie e svolgere con efficacia le proprie attività. L'effettiva programmazione del personale, sulla base delle esigenze rilevate, ha dovuto tuttavia tener conto dei limiti alle capacità assunzionali che la normativa vigente introduce.

Esso, in particolare, indica la consistenza della dotazione organica e la sua rimodulazione in base al fabbisogno programmato nei vari ambiti di attività, tenendo conto anche delle prevedibili (e non prevedibili) cessazioni di personale

Il legislatore mediante l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D Lgs. 165/2001, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale

Normativa generale

- 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 1, comma 1, lett. a) del DPR 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del DM 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);
- DM 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).

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

TOTALE (*in servizio*): n. 16 unità di personale

di cui:

n. 16 a tempo indeterminato

n. == a tempo determinato

n. 11 a tempo pieno

n. 5 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO AL 31/12/2024

n. 4 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

così articolate:

n. 4 con profilo di funzionario tecnico-amministrativo

n. 12 Area degli istruttori

così articolate:

- n. 1 con profilo di istruttore amministrativo
- n. 6 con profilo di istruttore tecnico-amministrativo
- n. 2 con profilo di istruttore tecnico
- n. 3 con profilo di istruttore – Agente di polizia locale

Rappresentazione della consistenza di personale alla data di redazione del PIAO

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE ORGANIZZATIVE AL 28/02/2025

Dipendenti in servizio per area	Personale in servizio al 28/02/2025			
	Area degli istruttori	di cui partime	Area dei funzionari	di cui partime
Affari generali	4	3	1	0
Lavori pubblici, manutenzioni e patrimonio	2	1	1	0
Edilizia privata ed urbanistica	0	0	1	0
Programmazione finanziaria e contabile	2	1	1	0
Coesione sociale, cultura e turismo	0	0	1	0
Polizia Locale e annona	3	0	0	0
TOTALE	11	5	5	0

Programmazione strategica delle risorse umane

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA– ART. 33, C.2, DL 34/2019

L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 (*comma così 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, a decorrere dal 1° gennaio 2020, 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*) ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni.

La normativa sopra citata, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (*cf. art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito con Legge 11/08/2014 n. 114*) introduce una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla “sostenibilità finanziaria” della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Al suddetto art. 33 sono seguiti il Decreto 17.3.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze nonché la Circolare del 13.5.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno.

Con il sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 viene mutata e superata la previgente disciplina in ordine alla possibilità di coprire i posti con l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del d. lgs. n. 165/2001: il superamento delle regole assunzionali basate sul turn-over e l'introduzione del sistema basato sulla sostenibilità finanziaria di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 consente di superare il precedente principio della “neutralità” della mobilità volontaria, dal momento che anche tali assunzioni comportano una spesa a carico del bilancio, e ne va quindi valutato l'impatto sul nuovo sistema assunzionale basato appunto sulla sostenibilità finanziaria, al pari di tutte le altre assunzioni.

Il principio di contenimento della spesa

Per gli enti locali continua ad essere operante l'obbligo di adeguarsi al principio di riduzione della spesa di personale (art. 1, comma 557, l. n. 296/2006), ed il parametro di riferimento per attuare il predetto principio continua ad essere il **valore medio del triennio 2011-2012-2013** (art. 3, comma 5- bis, DL n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014) se pur con opportuni adeguamenti derivanti dal riconoscimento di poter incrementare la spesa del personale ai sensi dell'art 7 del D.M. 17/03/2020.

In effetti tale articolo specifica che per gli enti virtuosi, che si collocano quindi al di sotto del valore soglia tra spesa di personale e entrate correnti, **la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 del citato DM 17/03/2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557- quater della Legge 296/2006.**

Definizione facoltà assunzionali nel 2025 – aggiornamento con l'ultimo rendiconto approvato (=2024 schema di rendiconto)

Come già indicato al precedente punto 3.3.1., l'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il suddetto art. 33 comma 2 e l'articolo 2 del DM 17 marzo 2020, nell'individuare il documento contabile ufficiale da cui trarre i dati necessari per la verifica dei valori soglia fanno riferimento all'ultimo rendiconto approvato. L'articolo 227 comma 2 del D.Lgs. 267 / 2000 stabilisce che il rendiconto della gestione di un anno va approvato entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Il Comune di Castione della Presolana, alla data di redazione del presente documento, ha elaborato i dati consuntivi 2024, che saranno oggetto di approvazione da parte della G.C. con lo schema di rendiconto dell'esercizio 2024 e, successivamente, dal Consiglio Comunale con l'approvazione definitiva.

Nell'elaborazione del presente documento i dati di riferimento, pertanto, saranno quelli al 31/12/2024 inseriti nello schema di rendiconto d'esercizio 2024.

A) VERIFICA SPAZI ASSUNZIONALI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

entrate correnti	2022	2023	2024	media del triennio
titolo 1	5.467.156,47	5.759.377,16	5.758.915,47	5.661.816,37
titolo 2	306.510,36	288.728,63	359.558,99	318.265,99
titolo 3	616.351,91	1.012.984,80	882.440,13	837.258,95
somma	6.390.018,74	7.061.090,59	7.000.914,59	6.817.341,31
FCDE ultima annualità rilevata - (parte corrente) imposto assestato 2024 (cap 2152)				383.900,00
A - Media entrate correnti al netto FCDE				6.433.441,31
B - Spesa rendiconto 2024				
<i>macroaggregato 01 - spesa di personale</i>			881.416,87	881.416,87
<i>attività funzioni tecniche (C.Conti lombardia del n. 73/2021) (-)</i>			-	
<i> rimborso spese da altri enti per convenzione servizio segreteria</i>			-	
C - Incidenza spesa di personale rendiconto 2024 su media entrate correnti nette (B/A)				13,70%
D - Soglia massima spesa di personale per fascia demografica di appartenenza				27,20%
E -Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia D				1.749.896,04
Differenza tra valore soglia e spesa di personale =incremento entro la soglia massima (E-B)				868.479,17

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del DL 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 2022-2023-2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:

- il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 13,70% (=Ente virtuoso),*
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente, la percentuale prevista nel Decreto Ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20%,*
- il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025-2027, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 868.479,17, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del Decreto, di Euro 1.749.896,04.*

L'art. 57 comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 ha introdotto un importante **correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia**. La norma prevede infatti che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento. Tale previsione, utile a migliorare i margini assunzionali,:

- non può riguardare il personale etero-finanziato assunto prima dell'entrata in vigore della norma (art. 53-septies del D.L. n. 104/2020),
- può essere applicata solo qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale.

Macroaggregato	2024 (rendic)	2025 (previs)	2026 (previs)	2027 (previs)
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	881.416,87	983.537,00	974.810,00	974.800,00
FPV E (+)		56.139,37	56.000,00	58.000,00
FPV U (-)	-	56.000,00	58.000,00	60.000,00
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	-			
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	-			
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	-			
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	-	3.000,00	3.000,00	3.000,00
altre spese (rinnovi contrattuali)	-	20.000,00	20.000,00	20.000,00
Totale spesa personale	881.416,87	1.006.676,37	995.810,00	995.800,00
A detrarre				
na) rimborso spese convenzione servizio segreteria	-	60.000,00	60.000,00	60.000,00
arretrati contrattuali anni precedenti	-			
spesa personale finanziata da soggetti terzi	-			
Totale spesa rilevante	881.416,87	969.676,37	958.810,00	958.800,00

SEZIONE 2 - ENTRATE CORRENTI E FCDE

			rendiconto	previsione	previsione	previsione
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Titolo 1	5.467.156,47	5.759.377,16	5.758.915,47	5.790.000,00	5.820.000,00	5.810.000,00
Titolo 2	306.510,36	288.728,63	359.558,99	380.492,00	325.710,00	245.920,00
Titolo 3	616.351,91	1.012.984,80	882.440,13	783.410,00	787.410,00	760.410,00
Totale entrate	6.390.018,74	7.061.090,59	7.000.914,59	6.953.902,00	6.933.120,00	6.816.330,00
FCDE (assestato) 2023	372.040,00	372.040,00	372.040,00	-	-	-
FCDE (assestato) 2024	-	383.900,00	383.900,00	383.900,00	-	-
FCDE (assestato) 2025	-	-	294.200,00	294.200,00	294.200,00	-
FCDE (assestato) 2026	-	-	-	299.800,00	299.800,00	299.800,00

SEZIONE 3 - RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI

PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE		PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)		881.416,87	881.416,87	969.676,37	969.676,37	958.800,00
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)		6.433.441,31	6.433.441,31	6.711.102,39	6.711.102,39	6.662.845,53
INCIDENZA SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI SOGLIA=27,20%		13,70%	13,70%	14,45%	14,45%	14,39%

Si verifica che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal DM 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta altresì 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.
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del DM 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

B) VERIFICA DEL RISPETTO DEGLI ULTERIORI LIMITI ALLA SPESA DI PERSONALE

LEGGE 296/2006 COMMA 557 E SEGUENTI: RISPETTO DEL VALORE MEDIO DEL TRIENNIO 2011/2013

Le limitazioni in materia di spesa di personale sono disciplinate dall'art. 1, comma 557, Legge 296/2006 e prevedono l'obbligo di riduzione in valore assoluto della spesa rispetto alla media del triennio 2011/2013.

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, c. 557-quater, della L. 296/2006 è pari ad euro 849.482,30.

La previsione di spesa per il triennio 2025/2027, allo stato dei fatti attuale e, sulla base della programmazione, è la seguente:

Descrizione	Tetto di spesa ex enti soggetti al patto di stabilità			
	Media 2011/2013	prev. 2025	prev. 2026*	prev. 2027*
Spese macroagg. 101 - redditi da lavoro dip.	605.652,26	905.570,37	970.000,00	970.000,00
Spese macroagg. 102 - irap	40.261,94	66.005,00	65.000,00	65.000,00
Spese macroagg. 103 - servizi	10.805,35	0,00	0,00	0,00
Altre spese da specificare:				
Trasferimenti per spese di personale altri enti - convenzioni	24.543,86	17.500,00	17.500,00	17.500,00
Spese di personale dirette dell'Ente	681.263,41	989.075,37	1.052.500,00	1.052.500,00
Spesa personale Unione Comuni della Presolana	186.351,01			
Totale spese di personale (A)	867.614,42	989.075,37	1.052.500,00	1.052.500,00
(-) Componenti escluse: (B)	18.132,12	106.000,00	166.000,00	166.000,00
(-) Incremento Art. 4,5 DM 17.03.2020 - per nuove assunzioni a tempo indet. dal 20/05/2020 (C)	//	44.000,00	45.000,00	45.000,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B)	849.482,30	839.075,37	841.500,00	841.500,00

Dati previsionali elaborati al 28/02/2025

Tra le componenti escluse è stato considerato al fine di rendere i due aggregati (spesa media del triennio 2011/2013 - spesa 2025) omogenei:

- l'onere per il personale derivante dall'incremento contrattuale C.C.N.L. 2016/2018 del 21/05/2018 e C.C.N.L. 2019/2021 del 16/11/2022,
- gli incrementi derivanti da assunzioni intervenute dopo il 20/05/2020 in applicazione dell'art. 7 del DM 17/03/2020 e art. 33 del DL n. 34/2019.

Il DL 44/2023 convertito in Legge 74/2023, all'art. 3 comma 6 esclude il trattamento economico del segretario comunale, per i soli comuni che ne sono sprovvisti, dal computo degli attuali tetti di spesa del personale, complessivi e di trattamento accessorio. La disposizione trova applicazione per gli anni 2023-2026 "Per gli anni 2023-2026, per i comuni sprovvisti di segretario comunale alla data di entrata in vigore del presente decreto, non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'articolo 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la spesa per il segretario comunale

considerata al netto del contributo previsto dall'articolo 31-bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233”

La previsione di spesa per il Segretario comunale inserita nel Dups 2025/2027 prevede l'attivazione del servizio in Convenzione; tra le componenti escluse 2026 r 2027 è inserito l'importo di spesa, previsto, a carico dei Comuni convenzionati.

La spesa di personale per il triennio 2025-2027, 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.

LIMITE DI SPESA PER IL LAVORO FLESSIBILE

L'art. 9, comma 28, del Decreto - Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile, ex art. 36 del D.Lgs.165/2001, **non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009** (cfr. Corte Conti Sezione Autonomie deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG)

L'art. 50 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2016-2018 dispone che: *“Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.”(omissis....) Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione”.*

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui “Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;

Pertanto le spese per il personale **utilizzato "a scavalco d'ecceденza"**, cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, Legge 296/2006;

Il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs..75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Nell'anno 2009 la spesa sostenuta per i contratti di tipo flessibile ammonta a **euro 41.009,48** e che, pertanto, tale importa rappresenta il limite massimo di spesa per il Comune di Castione della Presolana.

In linea generale l'Ente intende ricorrere all'istituto del lavoro flessibile (tempo determinato) limitatamente per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, al fine di non pregiudicare la funzionalità stessa dei servizi istituzionali e di rilievo essenziale dell'Ente.

Per il triennio 2025/2027 l'attivazione del lavoro flessibile si potrà attuare nella fattispecie della:

- assunzione a tempo determinato ai sensi del comma 557 e seguenti dell'art. 1 Legge n. 296/2006,
- convenzione con altri enti pubblici,

in funzione delle esigenze momentanee, straordinarie e provvisorie che potranno manifestarsi nelle diverse aree dell'Ente, entro il limite di spesa di euro 41.009,48.

Il mancato rispetto dei predetti limiti costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale (art. 9, comma 28, penultimo riodo, D.L. n. 78/2010).

Per quanto riguarda il rispetto del presente parametro la verifica è condotta in riferimento alle indicazioni del successivo paragrafo dedicato alla Programmazione del fabbisogno.

Il parametro, comunque, risulta rispettato.

VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI DI PERSONALE – VERIFICA PARAMETRI DELLE CONDIZIONI DELL' ENTE

Si riportano di seguito, secondo quella che è la legislazione vigente nonché i principali orientamenti contabili, i vincoli ed i parametri da rispettare per poter procedere ad assunzioni di personale:

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le sanzioni sono previste con riferimento al PIAO –(Piano Integrato di attività e Organizzazione) ex art. 5, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in Legge 113/2021”	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6 commi da 1 a 4 DL 80/2021 - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale o situazioni di soprannumero	Le amministrazioni, che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, “non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”	- art. 33, c. 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006
d)	Approvazione del Piano della Performance NB: <i>l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.</i>	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.

e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., Legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (<i>il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti</i>).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 come modificato dall'art. 1 comma 904 della Legge 145/2018
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 come aggiunto dall'art. 27, c. 2 lett. c) del D.L. 66/2014.
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno		- Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000
i)	Obbligo (a partire dal 20 aprile 2020) del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) 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		Art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58

In relazione ai suddetti vincoli l'ente si trova nelle condizioni necessarie per poter assumere personale, in quanto:

- a) il presente documento comprende la Sezione 3 dedicata al Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027 nel rispetto delle indicazioni fornite nella Nota di aggiornamento al D.U.P.S. 2025/2027 approvato con deliberazione del C.C. n. 26 del 23/12/2024;
- b) visto le dichiarazioni negative dei Responsabili di Area in merito alla presenza di eventuale personale in esubero nelle Aree di propria competenza (documentazione depositata agli atti), si rileva che non emergono situazioni di personale in esubero o eccedente ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- c) il presente documento comprende la Sezione 2.2 dedicata al Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2025 – 2027, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 “codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- d) ha approvato con delibera di G.C. n. 01 del 17/01/2025, il Piano Esecutivo di gestione mentre gli obiettivi di performance relativi al 2025 sono contenuti nella Sezione 2.3 del presente documento;
- e) rispetta il vincolo imposto dall'art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006: la spesa di personale rispetta il valore della media del triennio 2011-2013;

f) ha approvato:

- il bilancio di previsione 2025/2027 (rif.to delibera di C.C. n. 27 del 23/12/2024),
- il rendiconto della gestione 2023 (delibera di C.C. n. 07 del 30/04/2024),
- lo schema del rendiconto della gestione 2024 è in fase di elaborazione,

I dati relativi ai suddetti bilanci e rendiconto di gestione sono stati inviati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016) nel termine di 30 giorni dalla loro approvazione; L'ente non è soggetto all'obbligo di redazione del bilancio consolidato.

g) ha rispettato gli adempimenti previsti dal DL n. 66/2014 in tema di comunicazione dei debiti e di certificazione dei crediti tramite l'apposita piattaforma web del MEF;

h) non ricade nelle condizioni di deficitarietà strutturale e/o di dissesto;

i) con riferimento al prospetto sopra riportato, attraverso continui monitoraggi della spesa verrà garantito il rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dalla tab.1 del richiamato DPCM del 17 marzo 2020.

DISCIPLINE PARTICOLARI

➤ Personale appartenente alle categorie protette

La **Legge n. 68/1999** recante "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*" prevede l'obbligo anche per i datori di lavoro pubblici, enti locali ecc., con un numero di dipendenti a tempo indeterminato pari a 15, di avere alle proprie dipendenze lavoratori "disabili" di cui all'art. 1 e 8 della medesima legge. Sono esclusi dall'obbligo della quota di riserva gli enti che occupano meno di 15 dipendenti.

Ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2, della L. n. 68/1999 agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, non sono computabili tra i dipendenti:

- i lavoratori occupati ai sensi della presente disciplina;
- i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti.

Sono esclusi dal computo della quota di riserva anche gli Agenti di Polizia locale (art. 3, comma 4, L. 68/99).

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, c. 2, della Legge n. 300/1970, come sostituito dall'articolo 1 della Legge n. 108/1990, ossia tali lavoratori vengono computati per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto che nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

Le spese sostenute per l'assunzione di soggetti rientranti nelle categorie protette **vanno escluse** dall'ammontare della spesa per il personale ai fini del rispetto del vincolo imposto **dall'art. 1 c. 557 Legge 96/2006** a condizione che vengano effettivamente assunte per personale rientrante nella percentuale d'obbligo o quota di riserva (*cfr. Sezione controllo Sicilia deliberazione n. 40/PAR/2014, Sezione controllo Piemonte, deliberazione n. 15/PAR/2013, Sezione controllo Umbria, deliberazione*).

Tali spese non vanno però escluse dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato **dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34**, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, fermo restando che all'interno della "spesa complessiva per tutto il personale dipendente" il comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68» (Cfr. Corte dei Conti Lombardia deliberazione 134/2020/PA).

Il Comune di Castione della Presolana non ha l'obbligo di avere alle proprie dipendenze lavoratori "disabili" di cui all'art. 1 e 8 della Legge n. 68/1999 in quanto computando gli Agenti di PL e i dipendenti part time si mantiene al di sotto dei 15.

Rispetto alla Programmazione del Fabbisogno di personale di cui al successivo, il Comune di mantiene al di sotto del limite della Legge 68/1999.

➤ **Procedure di stabilizzazione**

Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", risulta non presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. 75/2017.

➤ **Progressioni tra le Aree – art 13 e 15 CCNL 2019/2021 del 16/11/2022**

Il CCNL, sottoscritto in data 16/11/2022, relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019/2021, prevede la Progressioni economiche all'interno delle aree e la Progressioni tra le aree. Tali casistiche dovranno essere codificate con le parti sindacali.

Programmazione del fabbisogno di personale triennio 2025/2027

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2025/2027

La presente programmazione del fabbisogno tiene conto sia delle cessazioni ad oggi conosciute, sia delle esigenze segnalate dai responsabili di Area che sono state valutate, nel loro complesso, dall'Amministrazione e ridefinite in considerazione delle risorse finanziarie disponibili, delle capacità assunzionali complessive dell'Ente e degli attuali vincoli assunzionali, nonché sulla base delle priorità dell'amministrazione.

Attualmente non è possibile effettuare un'analisi precisa ed attendibile delle professionalità che l'Amministrazione perderà per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo. Tuttavia, si è consapevoli che negli anni a venire si verificherà un aumento del turnover a causa del prevedibile raggiungimento dei requisiti per l'accesso al pensionamento di alcuni dipendenti.

PIANO OCCUPAZIONALE 2025

Area organizzativa	Area (ex cat)	PT/FT	Concorso pubblico	Utilizzo graduatorie altri enti	CFL	Legge n. 68/1999	Mobilità	Previsione copertura del posto
Edilizia privata	Istruttore tecnico <i>(sostituzione personale cessato il 17/02/2025)</i>	FT	X	X			X	Reclutamento previsto da PIAO precedente (2024/2026) - Procedura di mobilità in corso.
Coesione sociale, cultura e turismo	Istruttore amministrativo <i>(sostituzione personale cessato il 30/12/2024 con conservazione del posto)</i>	PT max 30 ore	X	X			X	Nuova assunzione prevista da Luglio 2025
Tutte le aree	Tutte	FT/PT	X	X			X	Sostituzione in base alle esigenze del personale cessante in soluzione di continuità previa verifica del rispetto dei limiti di spesa.

PIANO OCCUPAZIONALE 2026

Area organizzativa	Area (ex cat)	PT/FT	Concorso pubblico	Utilizzo graduatorie altri enti	CFL	Legge n. 68/1999	Mobilità	Previsione copertura del posto
Coesione sociale, cultura e turismo	Funzionario <i>(sostituzione - cessazione prevista ottobre 2026)</i>	FT	X	X			X	Avvio procedure di reclutamento in funzione di collocamento a riposo del personale in servizio. Previsione di assunzione ottobre 2026
Tutte le aree	Tutte	FT/PT	X	X			X	Sostituzione in base alle esigenze del personale cessante in soluzione di continuità previa verifica del rispetto dei limiti di spesa.

PIANO OCCUPAZIONALE 2027								
Area organizzativa	Area (ex cat)	PT/FT	Concorso pubblico	Utilizzo graduatorie altri enti	CFL	Legge n. 68/1999	Mobilità	Previsione copertura del posto
Tutte le aree	Tutte	FT/PT	X	X			X	Sostituzione in base alle esigenze del personale cessante in soluzione di continuità previa verifica del rispetto dei limiti di spesa.

Non si prevedono assunzioni dal collocamento obbligatorio per il triennio.

L'Ente nel triennio intende altresì effettuare l'assunzione di un Agente di Polizia Locale Area Funzionari (ex- cat. D) attraverso mobilità volontaria, oppure tramite convenzione con altro Ente, anche con contratto P.T.. Tale fattispecie attualmente non è prevista negli stanziamenti di spesa bilancio dell'Ente; pertanto, potrà trovare attuazione solamente previa attenta verifica del rispetto dei limiti di spesa vigenti.

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE TRIENNIO 2025/2027

Nel triennio di riferimento l'Ente prevede:

anno 2025:

- n. 1 assunzione a tempo determinato ai sensi del comma 557 e seguenti della Legge n. 311/2004 nell'ambito dell'Area Polizia locale per potenziare l'organico del servizio PL per un periodo massimo di tre mesi (n. 1 agente categoria Istruttore per 10 ore/settimana).

La spesa prevista, contenuta nel limite indicato per questa fattispecie è la seguente:

Area Polizia locale e annona	Spesa prevista 2025	Spesa prevista 2026/2027
compenso per stipendi	2.000,00	2.200,00
oneri contributivi	600,00	630,00
irap	170,00	190,00
totale	2.770,00	3.020,00

anno 2026:

- n. 1 assunzione a tempo determinato ai sensi del comma 557 e seguenti della Legge n. 311/2004 nell'ambito dell'Area Polizia locale per potenziare l'organico del servizio PL per un periodo massimo di tre mesi (n. 1 agente categoria Istruttore per 10 ore/settimana).

anno 2027:

- n. 1 assunzione a tempo determinato ai sensi del comma 557 e seguenti della Legge n. 311/2004 nell'ambito dell'Area Polizia locale per potenziare l'organico del servizio PL per un periodo massimo di tre mesi (n. 1 agente categoria Istruttore per 10 ore/settimana).

L'avvio di tali rapporti di lavoro nel biennio 2026/2027 potrà trovare attuazione solamente previa attenta verifica del rispetto dei limiti di spesa qui descritti e delle risorse di bilancio disponibili.

Formazione del personale

Sezione inserita nel Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2025 – 2027 di cui alla scheda allegata.

Tali indirizzi per la formazione del personale saranno coordinati con quanto disciplinato in materia dal CCNL 2019-2021 del personale non dirigente, sottoscritto il 16/11/2022 (artt. 54, 55 e 56).

CERTIFICAZIONE 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 personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del DL n. 34/2019 convertito in Legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 7 del 12/03/2025, recepito al protocollo di questo ente con n. 3863 del 13/03/2025.