COMUNE DI CAPRIANO DEL COLLE

PROVINCIA DI BRESCIA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 - 2027

Programmazione

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Sottosezione 3.3

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 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- (*per i comuni, nell'esempio seguente*) articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- (*per i comuni, nell'esempio seguente*) 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. 17 unità di personale <i>di cui</i> : n. 14 a tempo pieno ed indeterminato a cui si aggiungono n.3 a tempo determinato di cui 2 a tempo parziale Le Aree attualmente sono affidate ai Responsabili titolari di posizione organizzativa e sono le seguenti: 1) Area Amministrativa 2) Area Finanziaria 4) Area Polizia Locale 5) Area Tecnica SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO al 31/12/2024: <u>N.5 Area Elevate Qualificazioni (sx cat. D)</u> <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di <i>Istruttore direttivo contabile</i>
--	--	---

- n. 1 con profilo di *Istruttore direttivo tecnico*
- n. 2 con profilo di *Istruttore direttivo amministrativo*
- n. 1 con profilo di *Istruttore direttivo P.L.*

N. 8 Area Istruttori (ex cat. C)

così articolate:

- n. 4 con profilo di *Istruttore amministrativo contabile*
- n. 3 con profilo di *Istruttore tecnico*
- n. 1 con profilo di *Agente di Polizia Locale*

N. 2 Area Operatori esperti (ex cat. B)

così articolate:

- n. 1 con profilo di *Operaio*
- n.1 con profilo di *Operaio-Autista scuolabus*

AREA AMMINISTRATIVA, a cui sono attribuiti i seguenti servizi e le risorse umane espone in tabella: Segreteria generale; Servizio archivistico; Servizio protocollo – notifiche; Servizi demografici; Servizio Informatico, servizio Cultura, servizio Sport, Servizio Istruzione, Servizi Sociali;

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA' COPERTE	UNITA' VACANTI	ARTICOLAZIONE ORARIO
Area Elevata qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	2	-	Tempo pieno
Area Istruttori	Istruttore amministrativo	3	-	Tempo pieno
Totale		5	0	

AREA FINANZIARIA, a cui sono attribuiti i seguenti servizi e le risorse umane espone in tabella: Bilancio, Controllo di Gestione, economato; Società Partecipate; Servizio tributi e altre entrate, Servizio personale.

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA' COPERTE	UNITA' VACANTI	ARTICOLAZIONE ORARIO
Area Elevata qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	0	1	Tempo pieno
Area Istruttori	Istruttore amministrativo	1	1	Tempo pieno
Totale		1	2	

AREA TECNICA, a cui sono attribuiti i seguenti servizi e le risorse umane espone in tabella: Servizio Lavori Pubblici; Servizio Patrimonio; Servizio Urbanistica – Sue; Servizio Ecologia, ambiente, servizi cimiteriali;

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA' COPERTE	UNITA', VACANTI	ARTICOLAZIONE ORARIO
Area Elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	1	-	Tempo pieno
Area Istruttori	Istruttore amministrativo	3	-	Tempo pieno
Area Operatori Esperti	Operaio MOC	2	1	Tempo pieno
Totale		6	1	

- AREA POLIZIA LOCALE, a cui sono attribuiti i seguenti servizi e le risorse umane esposte in tabella: Polizia locale e Protezione Civile e SUAP.

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA' COPERTE	UNITA', VACANTI	ARTICOLAZIONE ORARIO
Area Elevata qualificazione	Istruttore direttivo P.L. (Comandante P.L.)	1	-	Tempo pieno
Area Istruttori	Agente di Polizia locale	1	1	Tempo pieno
Totale		2	1	

3.3.2 Programmazione e strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

PREMESSO che:

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 programmata delle 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;

□ l'art. 19, Comma 8 della Legge n. 448/2001 dispone che gli Organi di Revisione Contabile degli Enti Locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'Articolo 39 della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

RICHIAMATO il d.lgs. 30.03.2001 n. 165, in particolare:

□ 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”;

CONSIDERATE le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018), ai sensi delle quali:

1) Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

2) Il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012;
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;

CONSIDERATO che con la programmazione in oggetto 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;

VALUTATE le proposte dei Responsabili di servizio e del Segretario comunale riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, tenuto conto del contingente di personale in servizio, delle avvenute cessazioni e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

DATO QUINDI ATTO che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- dovrà indicare nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

DATTO ATTO che dal Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2076 emerge quanto segue:

2025:

- Assunzione a tempo pieno e indeterminato n. 1 dipendente Istruttore Tecnico - Area Istruttori, con decorrenza 01.03.2025.
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato n. 1 dipendente Agente di polizia locale - Area Istruttori, con decorrenza 01.04.2025
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato n. 1 dipendente Operatore esperto servizi tecnico/manutentivi da inquadrare come operatore m.o.c. e autista scuolabus - Area Operatori esperti, con decorrenza 01.04.2025;
- Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Funzionario di Elevata qualificazione a assegnare all'Area Finanziaria con posizione organizzativa con decorrenza 01/06/2025
- Proroga contratto tempo pieno e determinato n. 1 dipendente Istruttore Tecnico dal 01.01.2025 al 28.02.2026 per le finalità di cui all'art. 31 bis comma 1 DL 152/2021 s.m.i. assegnato all'Ufficio Tecnico

2026: ad oggi nessuna assunzione prevista;

2027: ad oggi nessuna assunzione prevista;

I costi per le nuove assunzioni per l'anno 2025 risultano dunque:

Nuove assunzioni	Area	mesi	tempo	Costo previsto 2025
POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORI	9	100%	27.000,00
OPERAIO (sostituzione cessato)	OPERATORI ESPERTI	9	100%	22.000,00
RAGIONERIA	ISTRUTTORI	10	100%	33.000,00
RAGIONERIA	FUNZIONARI EQ	6	100%	18.000,00

RILEVATO quindi che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) Contenimento della spesa di personale;
- B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) Lavoro flessibile;
- D) Verifica eccedenze di personale;

A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Normativa: Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296:

"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale,

con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti 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.";

PRESO ATTO che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

PRESO ATTO, altresì, che l'art. 7 comma 1 del DM 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020 prevede che "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

RICORDATO che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 590.224,87, come risulta dal seguente prospetto:

COSTO DEL PERSONALE	Consuntivo 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	Media del triennio
	609.109,29	563.270,19	598.225,12	€ 590.224,87

CONSIDERATO che rispetto ai limiti imposti dall'art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il costo della suddetta programmazione garantisce il rispetto dei limiti della spesa mantenendosi al di sotto della media del triennio 2011-2013 per quanto concerne il personale in servizio alla data di entrata in vigore del DM 17 marzo citato;

RICHIAMATO l'art. 19 comma 8 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, a mente del quale "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

B) FACOLTA' ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

VISTO l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art.1 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali e che testualmente dispone:

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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in 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. 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.”

VISTO il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

CONSIDERATO che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in

materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

VERIFICA DELLA SITUAZIONE DELL'ENTE

RITENUTO opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla specifica situazione dell'Ente;

1) IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

VISTA la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

VISTO il seguente prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021 recepito dai rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021 nel valore assestato:

CALCOLO DELLE ENTRATE CORRENTI				
entrate correnti	2021	2022	2023	media del triennio
titolo 1	2.294.798,05	2.357.570,00	2.493.594,00	2.381.987,35
titolo 2	249.789,25	275.411,00	321.816,00	282.338,75
titolo 3	827.063,67	608.604,00	598.874,00	678.180,56
totale entrate correnti	3.371.650,97	3.241.585,00	3.414.284,00	3.342.506,66
FCDE iniziale			96.793,00	
Entrate correnti nette				3.245.713,66
SPESA DEL PERSONALE				
Spesa del personale da macroaggregato 101 esercizio 2024				678.518,00
Altre spese relative al personale				813,47
INCIDENZA SPESA DEL PERSONALE/ENTRATE CORRENTI				
Spesa del personale da macroaggregato 101 esercizio 2024				20,93%
SPESA MASSIMA DEL PERSONALE TEORICA				
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente				908.799,82
Incremento massimo(+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2018				229.468,35

2) LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

VISTO l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 che definisce, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, le fasce demografiche per i comuni e dato atto che il Comune di Capriano del Colle si trova **nella fascia demografica di cui alla lettera d)** ossia dei comuni con abitanti da n. 3.000 a n. 4.999, essendo la popolazione residente al 31 dicembre 2021 pari a 4658 unità;

VISTI gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 3:

- Per ciascuna fascia demografica, infatti, il d.m. ha individuato due distinte percentuali: una che definisce il valore soglia, il cui rispetto abilita il comune all'applicazione della disciplina espansiva delle assunzioni; e una, più alta, che definisce il valore di rientro, come riferimento per i comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale, in relazione all'equilibrio complessivo di bilancio. In tale modo si crea necessariamente una terza fascia: quella centrale, che contiene gli enti che hanno una percentuale intermedia nel rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

DATO ATTO che per la fascia **d)** in cui rientra l'ente le percentuali di riferimento sono le seguenti:

FASCIA	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1	Valori soglia Tabella 3
D	3.000 a 4.999	27,20%	31,20%

DATO ATTO altresì che sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche denominate fasce:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

RILEVATO che questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera **D)** e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 17,65% si colloca nella: **FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla citata tabella 1. Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza. Le maggiori assunzioni consentite, come chiarito sopra, NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

3) INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, Incremento teorico (*capacità assunzionale teorica*) € **229.468,00**

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente, 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 soèra ricostruita.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni 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, secondo il prospetto seguente:
- Tempo indeterminato:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	% RAPPORTO DI LAVORO	TITOLO DI ACCESSO	SPESA ANNI
Area Operatori Esperti	Operaio autista scuolabus	100%	Diploma di qualifica triennale rilasciato da istituti professionali statali o da Centri di Formazione Professionale riconosciuti dalle Regioni, in esito ai percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) di cui all'articolo 17 comma 1 lettera a) del D. Lgs. 226/2005 o titoli di studio superiore assorbenti	34.285,52
AREA ISTRUTTORIA	Istruttore tecnico	100%	diploma di scuola media superiore (5 anni)	28.823,87
AREA ISTRUTTORIA	Agente Polizia Locale	100%	diploma di scuola media superiore (5 anni)	32.660,96

AREA FUNZIONARIA	Responsabile Finanziaria	100%	Laurea	35.469,09
SPESA TOTALE SU PASE ANNUA AL LORDO DEGLI OO:RR E IRAP				131.239,45

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 (come risulta dall'allegato 2 al presente Piao) 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: Euro 590.224,87
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 748.510,00
Utilizzo spazi assunzionale ex DM 17 marzo 2020 Euro 18.735,90

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

RICHIAMATO il vigente art.9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art.11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 a mente del quale a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

VISTA la deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, chiarisce che "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto

dall'art.9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa –anche contrattuale-ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”;

VISTA la deliberazione n. 1/SEZAUT/2017/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con cui si stabilisce un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'Ente, ritenuto applicabile però solo qualora il parametro di spesa di riferimento sia pari a zero nel triennio 2007-2009;

PRESO ATTO che il Comune di Capriano del Colle sia nell'anno 2009, sia nel triennio 2007/2009 non ha fatto ricorso a forme flessibili di lavoro e dunque la spesa sostenuta per le stesse finalità risulta pari a zero;

PRESO ATTO che nell'anno 2025 l'amministrazione procederà all'utilizzo della seguente forma flessibile di lavoro subordinato:

- Assunzione a tempo determinato n. 1 dipendente Istruttore Tecnico dal 01.01.2025 al 28.02.2026 per sopperire alla carenza di personale assegnato all'Ufficio Tecnico

- Assunzione a tempo determinato e part time di n. 1 dipendente Funzionario di elevata qualificazione dal 01.01.2025 al 30.06.2025 per sopperire alla carenza di personale assegnato all'Ufficio Economico finanziaria ed in particolare alla figura del Responsabile di Posizione Amministrativa tramite l'istituto ex articolo 1, comma 557 della legge 311/2004;

- Assunzione a tempo determinato e part time di n. 1 dipendente Funzionario di elevata qualificazione dal 01.01.2025 al 30.03.2025 per sopperire alla carenza di personale assegnato all'Ufficio Economico finanziaria ed in particolare a supporto delle procedure assunzionali gestione del personale tramite l'istituto ex articolo 1, comma 557 della legge 311/2004

RILEVATO dunque che, in osservanza delle suddette deliberazioni della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, il nuovo limite di spesa previsto dall'art.9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., è individuato nella spesa sostenuta nell'anno 2024 per la forma di lavoro flessibile utilizzata per far fronte ad un servizio necessario ed essenziale per l'ente, come quantificato dall'Ufficio Personale e Finanziario;

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, con esito negativo.

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

Atteso che:

- 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

		<p>dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;</p> <p>si attesta che il Comune di Capriano del Colle non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ stima del trend delle cessazioni: <p>Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non sono previste cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ stima dell'evoluzione dei fabbisogni: <p>La programmazione del fabbisogno del personale 2025-2027, annualità 2025- è la seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Area Operatori Esperti Operaio autista scuolabus tempo pieno ▪ AREA ISTRUTTORI Istruttore tecnico tempo pieno ▪ AREA ISTRUTTORI Agente Polizia Locale tempo pieno ▪ AREA FUNZIONARI Responsabile are Finanziaria tempo pieno ▪ ▪ Utilizzi di personale a tempo determinato come sopra evidenziato <ul style="list-style-type: none"> ▪ certificazioni del Revisore dei conti: <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta 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 d.l. 34/2019 convertito in legge ottenendone parere positivo con Verbale n.01 del 29.01.2025.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocatione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>Ai fini del reperimento del personale per assunzioni e sostituzioni si farà ricorso a tutte le possibili procedure ordinarie di reclutamento: ai sensi degli artt. 30, comma 2, e 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, demandando al Responsabile dell'Area Finanziaria, previo confronto con il responsabile dell'Area coinvolta, la facoltà di attivare procedure di mobilità interna, e previo espletamento delle procedure di mobilità, di cui all'art. 30, comma 2 bis del D.lgs. n. 165/2001 (mobilità volontaria) e Art. 34 bis, comma 2, D.Lgs. 165/2001 (mobilità obbligatoria) la possibilità di espletare concorso pubblico, ai sensi dell'art. 35 del D.lgs. n. 165/200; utilizzazione graduatorie proprie e di altri Enti ai sensi dell'art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, utilizzi condivisi di personale con altre Amministrazioni ai sensi dell'art. 14 CCNL 22.01.2004 e procedure di interpello con la Provincia di Brescia.</p> <p>È possibile sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il</p>

		<p>presente PTFP;</p> <p>L'ufficio del personale è altresì autorizzato a procedere ad eventuali ulteriori assunzioni di profili che si rendessero necessari per sostituire personale che cessa il servizio per cause diverse (dimissioni, mobilità in uscita, ecc.), e che pertanto non comportino modifiche ai vincoli e al rispetto dei limiti di finanza pubblica sulle spese di personale.</p> <p>L'ufficio personale è inoltre autorizzato a sottoscrivere eventuali accordi per l'utilizzo congiunto di personale proprio o di altri enti al fine di ottimizzare e razionalizzare la spesa e l'efficacia ed efficienza degli uffici e dei servizi.</p> <p>L'ufficio personale è inoltre autorizzato all'attivazione di eventuale lavoro flessibile, nei vincoli di finanza pubblica, che si rendesse necessario per garantire la continuità dei servizi o per il raggiungimento di particolari progetti</p>
--	--	---