



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

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

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

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

Riferimenti normativi:

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

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:**

TOTALE: n. 19 unità di personale

di cui:

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 19 a tempo indeterminato</li> <li>- n. 0 a tempo determinato</li> <li>- n. 18 a tempo pieno</li> <li>- n. 1 a tempo parziale</li> </ul> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 5 dipendenti AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE <i>così articolata:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 1 con profilo di Funzionario Contabile</li> <li>- n. 1 con profilo di Funzionario Tributi</li> <li>- n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo</li> <li>- n. 2 con profilo di Funzionario Tecnico</li> </ul> <p>n. 13 dipendenti AREA ISTRUTTORI <i>così articolata:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 7 con profilo di Istruttore amministrativo</li> <li>- n. 2 con profilo di Istruttore tecnico</li> <li>- n. 2 con profilo di Istruttore di Polizia Locale</li> <li>- n. 2 con profilo di Istruttore Contabile</li> </ul> <p>n. 1 dipendente AREA OPERATORI ESPERTI <i>così articolata:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 1 con profilo di Operatore Tecnico Esperto</li> </ul>
	<p><b>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</b></p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,46%</li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (fascia "E" delle tabelle 1 e 3 ), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;</li> <li>▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 423.560,24, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 1.268.063,14;</li> </ul>

- ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 992.904,34 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 794.323,47 un incremento, pari al 25%, per Euro 198.580,87);
- il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;

Precisato che:

- ai sensi dell'articolo 14-bis comma 1 del DL 4/2019 convertito in legge 26/2019 fino al 2024 è consentito l'utilizzo dei resti assunzionali inutilizzati nel quinquennio antecedente (2019-2015), riferito a cessazioni verificatesi negli anni 2014-2018, da calcolarsi secondo le percentuali vigenti nei diversi anni di competenza;
- il Comune di Quinzano d'Oglio presenta facoltà assunzionali residue del quinquennio precedente 2019-2015 pari ad € 35.266,08 (al netto degli incrementi contrattuali, degli oneri riflessi e dell'IRAP) da utilizzarsi per assunzioni non per il servizio di polizia locale ovvero di € 41.261,08 qualora si utilizzasse la cessazione verificatesi nella polizia locale nel 2017 per un'assunzione nell'ambito del medesimo servizio;

Precisato che, essendo il risultato dell'applicazione della Tabella 2 (=€ 198.580,87) inferiore al valore soglia di Tabella 1 (= € 423.560,24), l'ente può utilizzare quale spazio finanziario per nuove assunzioni il valore in assoluto maggiore tra:

- a) quello dato dall'applicazione dell'incremento percentuale di Tabella 2 da aggiungere alla spesa di personale registrata nel 2018;
- b) quello dato dalla somma della spesa di personale registrata nel 2018 e le capacità assunzionali residue del quinquennio antecedente il 2020;

Dato atto che per l'ente risulta più favorevole l'incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato derivanti dall'applicazione della Tabella 2 (= € 198.580,87), rispetto all'incremento di spesa derivante dall'utilizzo delle capacità assunzionali residue del quinquennio 2015 - 2019 (€ 35.266,08 ovvero € 41.261,08);

Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente sotto - sezione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 198.580,87, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 992.904,34.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 794.323,47 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 198.580,87= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 992.904,34≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 882.750,00

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. Si evidenzia che in base alla presente programmazione, non essendo previsto un aumento della dotazione organica, con conseguente aumento della spesa di personale nel triennio di riferimento, si attesta il rispetto dell'attuale valore "soglia" di cui alla tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 anche per le annualità 2024 e 2025.
- 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 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006: anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

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

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 602.793,75

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

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro € 19.019,44
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 0

**a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Verbale dei Responsabili dei servizi prot. n. 2019 del 27/02/2023, con esito negativo.

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

Atteso che:

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

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

**b) stima del trend delle cessazioni:**

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

ANNO 2023: nessuna cessazione.

ANNO 2024: n. 1 Istruttore contabile - Settore Servizi Tributi - ecologia

ANNO 2025:

- n. 1 Istruttore amministrativo- Settore Servizi amministrativo- segreteria – popolazione e cultura;
- n. 1 Istruttore amministrativo - Settore Servizi contabile – alla persona

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

		<p>Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente.</p> <p>Il Comune di Quinzano d'Oglio è privo di personale con qualifica dirigenziale, pertanto le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, cioè di ciascuno dei Settori in cui è organizzato l'ente, sono titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 19 CCNL 2019-2021. L'incarico di Elevata Qualificazione del Settore Servizi di Vigilanza è stato attribuito in via eccezionale ad un dipendente ora inquadrato nell'area "Istruttore di polizia locale" con decreto sindacale n. 4 del 19/07/2021 prot. n. 6518, ai sensi dell'art. 17, c.3 del CCNL funzioni locali 2016-2018. Il suddetto incarico scadrà il 31/10/2023.</p> <p>Pertanto, questa la stima dei fabbisogni nel triennio 2023-2025:  ANNO 2024: n. 1 Istruttore contabile - Settore Servizi Tributi - ecologia  ANNO 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 1 Istruttore amministrativo – "Settore Servizi amministrativo- segreteria – popolazione e cultura".</li> <li>• n. 1 Istruttore amministrativo - "Settore Servizi contabile – alla persona"</li> </ul> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>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 d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019. Il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale: il parere è pervenuto all'Ente in data 04/05/2023, protocollo n. 4275.</p>
	<p><b>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno</b></p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> non si prevede alcuna modifica della distribuzione del personale fra i settori e i servizi dell'ente.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p>In relazione al punto c) della sezione 3.3.2) si ritiene di procedere alla copertura di n. 3 posti a tempo pieno e indeterminato, come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ANNO 2024: n. 1 Istruttore contabile - "Settore Servizi Tributi - ecologia "</li> <li>- ANNO 2025:</li> <li>- n. 1 Istruttore amministrativo – "Settore Servizi amministrativo- segreteria – popolazione e cultura"</li> <li>- n. 1 Istruttore amministrativo – "Settore Servizi contabile – alla persona"</li> </ul> <p>attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 e di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 (solo per profilo istruttore contabile presso il Settore Servizi Tributi - ecologia ") e, in caso di esito negativo, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.</p>

		<p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> In relazione al punto c) della sezione 3.3.2) si ritiene di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato per l'anno 2024 di n. 1 Istruttore contabile - cat. C - Settore Servizi Tributi – ecologia, attraverso l'attivazione preliminarmente di eventuali procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b></p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b> Solo limitatamente ad eventuali sostituzioni temporanee di personale a tempo indeterminato</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> Non si prevedono assunzioni, mediante stabilizzazione di personale</p>
	<p><b>3.3.4 Formazione del personale</b></p>	<p><b>3.3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE</b></p> <p>Richiamate inoltre le seguenti disposizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;</li> <li>- Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54-56 Ccnl 16/11/2022);</li> <li>- Legge 190/2012, art. 1, comma 5, lettera b; comma 9, lettera b; comma 11, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento (art. 15, co. 5, DPR 62/2013);</li> <li>- Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;</li> <li>- Regolamento UE 679/2016, art. 32;</li> <li>- D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</li> </ul> <p>Il risultato atteso di questo piano, nel garantire pari opportunità di partecipazione dei dipendenti, punta ad un'accresciuta efficacia e flessibilità nello svolgimento dei vari interventi formativi, in coerenza con le previsioni di bilancio, nonché con specifico riferimento alla previsione contenuta nel comma 3 dell'art. 55 del Contratto collettivo nazionale del comparto "Funzioni locali" del 16 novembre 2022.</p> <p>Il piano della formazione garantisce pari opportunità di partecipazione dei dipendenti ai corsi formativi.</p> <p>Considerato che la formazione del personale ha la finalità di favorire lo sviluppo delle risorse umane, in ragione dei cambiamenti organizzativi, normativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo, appare di fondamentale importanza dettare alcune linee di indirizzo in materia di "Piano Formativo del Personale" con i seguenti obiettivi strategici:</p> <p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: Potenziare la formazione del personale con particolare riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nuovo codice dei Contratti Pubblici;</li> <li>- programmazione e gestione del bilancio – tributi locali;</li> <li>- nuovo contratto collettivo nazionale 2019 - 2021;</li> <li>- programmazione e rendicontazione PNRR;</li> <li>- formazione in materia di lavoro agile;</li> <li>- privacy e protezione dei dati personali;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>- formazione in materia di etica pubblica e sui comportamenti come previsto dal D.L. 36/2022;</li><li>- transizione al digitale.</li></ul> <p>Permane l'obbligatorietà della formazione in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- sicurezza sul lavoro e formazione in materia di anticorruzione e trasparenza.</li></ul> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: ricorso a soggetti specializzati; abbonamento a riviste specializzate (l'Ente garantisce la fruizione di riviste specializzate nei diversi ambiti dell'Amministrazione); partecipazione a corsi di formazione erogati da soggetti terzi;</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): al fine di favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, l'ente incentiva il ricorso ai permessi di studio e agevolerà l'accesso a percorsi di istruzione e di qualificazione del personale;</p> <p>Modalità di pianificazione delle attività formative: Il Segretario comunale ed i Responsabili di Settore individueranno i percorsi formativi da erogare ai vari uffici, sentiti anche i dipendenti e verificate previamente con loro le necessità e le priorità; in corso d'anno si monitoreranno eventuali bisogni formativi sopravvenuti e il grado di soddisfacimento dei dipendenti. I Responsabili di Settore individueranno all'interno dei propri uffici i bisogni formativi ed il personale destinatario avendo cura di coinvolgere tutto il personale dell'Ente.</p>
--	--	---



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

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

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

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

Riferimenti normativi:

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

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:**

TOTALE: n. 19 unità di personale

di cui:

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 19 a tempo indeterminato</li> <li>- n. 0 a tempo determinato</li> <li>- n. 18 a tempo pieno</li> <li>- n. 1 a tempo parziale</li> </ul> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 5 dipendenti AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE <i>così articolata:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 1 con profilo di Funzionario Contabile</li> <li>- n. 1 con profilo di Funzionario Tributi</li> <li>- n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo</li> <li>- n. 2 con profilo di Funzionario Tecnico</li> </ul> <p>n. 13 dipendenti AREA ISTRUTTORI <i>così articolata:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 7 con profilo di Istruttore amministrativo</li> <li>- n. 2 con profilo di Istruttore tecnico</li> <li>- n. 2 con profilo di Istruttore di Polizia Locale</li> <li>- n. 2 con profilo di Istruttore Contabile</li> </ul> <p>n. 1 dipendente AREA OPERATORI ESPERTI <i>così articolata:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 1 con profilo di Operatore Tecnico Esperto</li> </ul>
	<p><b>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</b></p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,46%</li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (fascia "E" delle tabelle 1 e 3 ), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;</li> <li>▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 423.560,24, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 1.268.063,14;</li> </ul>

- ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 992.904,34 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 794.323,47 un incremento, pari al 25%, per Euro 198.580,87);
- il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;

Precisato che:

- ai sensi dell'articolo 14-bis comma 1 del DL 4/2019 convertito in legge 26/2019 fino al 2024 è consentito l'utilizzo dei resti assunzionali inutilizzati nel quinquennio antecedente (2019-2015), riferito a cessazioni verificatesi negli anni 2014-2018, da calcolarsi secondo le percentuali vigenti nei diversi anni di competenza;
- il Comune di Quinzano d'Oglio presenta facoltà assunzionali residue del quinquennio precedente 2019-2015 pari ad € 35.266,08 (al netto degli incrementi contrattuali, degli oneri riflessi e dell'IRAP) da utilizzarsi per assunzioni non per il servizio di polizia locale ovvero di € 41.261,08 qualora si utilizzasse la cessazione verificatesi nella polizia locale nel 2017 per un'assunzione nell'ambito del medesimo servizio;

Precisato che, essendo il risultato dell'applicazione della Tabella 2 (=€ 198.580,87) inferiore al valore soglia di Tabella 1 (= € 423.560,24), l'ente può utilizzare quale spazio finanziario per nuove assunzioni il valore in assoluto maggiore tra:

- a) quello dato dall'applicazione dell'incremento percentuale di Tabella 2 da aggiungere alla spesa di personale registrata nel 2018;
- b) quello dato dalla somma della spesa di personale registrata nel 2018 e le capacità assunzionali residue del quinquennio antecedente il 2020;

Dato atto che per l'ente risulta più favorevole l'incremento della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato derivanti dall'applicazione della Tabella 2 (= € 198.580,87), rispetto all'incremento di spesa derivante dall'utilizzo delle capacità assunzionali residue del quinquennio 2015 - 2019 (€ 35.266,08 ovvero € 41.261,08);

Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente sotto - sezione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 198.580,87, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 992.904,34.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 794.323,47 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 198.580,87= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 992.904,34≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 882.750,00

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. Si evidenzia che in base alla presente programmazione, non essendo previsto un aumento della dotazione organica, con conseguente aumento della spesa di personale nel triennio di riferimento, si attesta il rispetto dell'attuale valore "soglia" di cui alla tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 anche per le annualità 2024 e 2025.
- 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 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006: anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

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

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 602.793,75

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

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro € 19.019,44
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 0

**a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Verbale dei Responsabili dei servizi prot. n. 2019 del 27/02/2023, con esito negativo.

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

Atteso che:

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

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

**b) stima del trend delle cessazioni:**

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

ANNO 2023: nessuna cessazione.

ANNO 2024: n. 1 Istruttore contabile - Settore Servizi Tributi - ecologia

ANNO 2025:

- n. 1 Istruttore amministrativo- Settore Servizi amministrativo- segreteria – popolazione e cultura;
- n. 1 Istruttore amministrativo - Settore Servizi contabile – alla persona

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

		<p>Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente.</p> <p>Il Comune di Quinzano d'Oglio è privo di personale con qualifica dirigenziale, pertanto le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, cioè di ciascuno dei Settori in cui è organizzato l'ente, sono titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 19 CCNL 2019-2021. L'incarico di Elevata Qualificazione del Settore Servizi di Vigilanza è stato attribuito in via eccezionale ad un dipendente ora inquadrato nell'area "Istruttore di polizia locale" con decreto sindacale n. 4 del 19/07/2021 prot. n. 6518, ai sensi dell'art. 17, c.3 del CCNL funzioni locali 2016-2018. Il suddetto incarico scadrà il 31/10/2023.</p> <p>Pertanto, questa la stima dei fabbisogni nel triennio 2023-2025:  ANNO 2024: n. 1 Istruttore contabile - Settore Servizi Tributi - ecologia  ANNO 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 1 Istruttore amministrativo – "Settore Servizi amministrativo- segreteria – popolazione e cultura".</li> <li>• n. 1 Istruttore amministrativo - "Settore Servizi contabile – alla persona"</li> </ul> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>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 d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019. Il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale: il parere è pervenuto all'Ente in data 04/05/2023, protocollo n. 4275.</p>
	<p><b>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno</b></p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> non si prevede alcuna modifica della distribuzione del personale fra i settori e i servizi dell'ente.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p>In relazione al punto c) della sezione 3.3.2) si ritiene di procedere alla copertura di n. 3 posti a tempo pieno e indeterminato, come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ANNO 2024: n. 1 Istruttore contabile - "Settore Servizi Tributi - ecologia "</li> <li>- ANNO 2025:</li> <li>- n. 1 Istruttore amministrativo – "Settore Servizi amministrativo- segreteria – popolazione e cultura"</li> <li>- n. 1 Istruttore amministrativo – "Settore Servizi contabile – alla persona"</li> </ul> <p>attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 e di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 (solo per profilo istruttore contabile presso il Settore Servizi Tributi - ecologia ") e, in caso di esito negativo, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.</p>

		<p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> In relazione al punto c) della sezione 3.3.2) si ritiene di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato per l'anno 2024 di n. 1 Istruttore contabile - cat. C - Settore Servizi Tributi – ecologia, attraverso l'attivazione preliminarmente di eventuali procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b></p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b> Solo limitatamente ad eventuali sostituzioni temporanee di personale a tempo indeterminato</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> Non si prevedono assunzioni, mediante stabilizzazione di personale</p>
	<p><b>3.3.4 Formazione del personale</b></p>	<p><b>3.3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE</b></p> <p>Richiamate inoltre le seguenti disposizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;</li> <li>- Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54-56 Ccnl 16/11/2022);</li> <li>- Legge 190/2012, art. 1, comma 5, lettera b; comma 9, lettera b; comma 11, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento (art. 15, co. 5, DPR 62/2013);</li> <li>- Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;</li> <li>- Regolamento UE 679/2016, art. 32;</li> <li>- D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</li> </ul> <p>Il risultato atteso di questo piano, nel garantire pari opportunità di partecipazione dei dipendenti, punta ad un'accresciuta efficacia e flessibilità nello svolgimento dei vari interventi formativi, in coerenza con le previsioni di bilancio, nonché con specifico riferimento alla previsione contenuta nel comma 3 dell'art. 55 del Contratto collettivo nazionale del comparto "Funzioni locali" del 16 novembre 2022.</p> <p>Il piano della formazione garantisce pari opportunità di partecipazione dei dipendenti ai corsi formativi.</p> <p>Considerato che la formazione del personale ha la finalità di favorire lo sviluppo delle risorse umane, in ragione dei cambiamenti organizzativi, normativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo, appare di fondamentale importanza dettare alcune linee di indirizzo in materia di "Piano Formativo del Personale" con i seguenti obiettivi strategici:</p> <p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: Potenziare la formazione del personale con particolare riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nuovo codice dei Contratti Pubblici;</li> <li>- programmazione e gestione del bilancio – tributi locali;</li> <li>- nuovo contratto collettivo nazionale 2019 - 2021;</li> <li>- programmazione e rendicontazione PNRR;</li> <li>- formazione in materia di lavoro agile;</li> <li>- privacy e protezione dei dati personali;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>- formazione in materia di etica pubblica e sui comportamenti come previsto dal D.L. 36/2022;</li><li>- transizione al digitale.</li></ul> <p>Permane l'obbligatorietà della formazione in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- sicurezza sul lavoro e formazione in materia di anticorruzione e trasparenza.</li></ul> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: ricorso a soggetti specializzati; abbonamento a riviste specializzate (l'Ente garantisce la fruizione di riviste specializzate nei diversi ambiti dell'Amministrazione); partecipazione a corsi di formazione erogati da soggetti terzi;</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): al fine di favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, l'ente incentiva il ricorso ai permessi di studio e agevolerà l'accesso a percorsi di istruzione e di qualificazione del personale;</p> <p>Modalità di pianificazione delle attività formative: Il Segretario comunale ed i Responsabili di Settore individueranno i percorsi formativi da erogare ai vari uffici, sentiti anche i dipendenti e verificate previamente con loro le necessità e le priorità; in corso d'anno si monitoreranno eventuali bisogni formativi sopravvenuti e il grado di soddisfacimento dei dipendenti. I Responsabili di Settore individueranno all'interno dei propri uffici i bisogni formativi ed il personale destinatario avendo cura di coinvolgere tutto il personale dell'Ente.</p>
--	--	---