



Città di  
**PONTE SAN PIETRO**  
Provincia di Bergamo

**\* \* \* ORIGINALE \* \* \***

**N. 264 del 21-12-2023**

**Codice Comune 10174**

## **VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

### **OGGETTO: MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.03.01 "PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE UMANE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025**

Il giorno ventuno, del mese di dicembre dell'anno duemilaventitre alle ore 22:30, osservate tutte le formalità prescritte dal T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i. e dello Statuto Comunale vigente, sono stati convocati in seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Matteo Macoli	Sindaco	Presente
Marzio Zirafa	Vice Sindaco	Presente
Ivonne Maestroni	Assessore	Presente
Mario Mangili	Assessore	Presente
Giordano Bolis	Assessore	Presente
Barbara Bertoletti	Assessore	Presente

Totale Componenti 6 Totale Presenti 6 Totale Assenti 0

Partecipa il Segretario Comunale - Paolo Dott. Zappa -, che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco - Matteo Macoli- assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha istituito il Piano Integrato di Attività e Organizzazione "per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi", in ottica di accrescimento del valore pubblico generato;

Tenuto conto di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (eventuale) nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

Considerato che il Comune di Ponte San Pietro, alla data del 31/12/2022, aveva meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, ma nella redazione del PIAO 2023-2025 non ha tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022 perché l'Ente ha preferito avere un unico strumento che assorbisse una serie di adempimenti, comunque incombenti e connessi tra loro;

Rilevato che:

- con deliberazione del 28/12/2022 n. 59, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023-2025;
- con deliberazione del 28/12/2022 n. 60, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023-2025;
- con deliberazione del 23/03/2023 n. 58 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025;

Vista la necessità di aggiornare la sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" sotto-sezione 3.03 Piano Triennale dei fabbisogni del personale, prevedendo le modifiche dettagliate e evidenziate nel punto 3.03.01 *Programmazione delle risorse umane*;

Evidenziato che il suddetto aggiornamento non influisce significativamente sulle previsioni di spesa di personale 2023-2025, in quanto trattasi di autorizzazione alla sostituzione di personale cessato dal servizio;

Dato atto, altresì che ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, c.1, del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 4, c. 5, del CCNL 16/11/2022 è stata trasmessa per l'informazione alle organizzazioni sindacali con nota prot. n. 32465 del 19/12/2023, la sotto-sezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025 aggiornata;

Visto il parere favorevole rilasciato dall'Organo di revisione in data 19/12/2023, nota assunta a protocollo con n. 32526;

Atteso che con nota in data 19.12.2023 prot. n. 32465 – in atti – è stata data informativa preventiva alla parte sindacale del presente aggiornamento del PIAO;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c. 1, D.Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i., allegati al presente atto;

Considerato quanto disposto da:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi approvato con deliberazione G.C. del 26/04/2011 n. 74 e s.m.i.;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge;

## **DELIBERA**

1. Di approvare le premesse quale parte integrante del presente dispositivo.
2. Di aggiornare la sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" sottosezione 3.03 Piano Triennale dei fabbisogni del personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, come da allegato alla presente deliberazione sub lettera "A", che ne costituisce parte integrante e sostanziale.
3. Di dare mandato di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato, sul sito istituzionale dell'Ente, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", in particolare:
  - sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", a cura del Responsabile dell'Area 3.1 "Servizi educativi, cultura e segreteria comunale";
  - sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica" a cura del Dirigente del Settore 1 "Direzione servizi amministrativi, finanziari e politiche sociali";ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.
4. Di trasmettere, entro 30 giorni dall'adozione, la presente deliberazione unitamente all'allegato alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
5. Di trasmettere una copia della deliberazione di approvazione al Dirigente del Settore 1 "Direzione servizi amministrativi, finanziari e politiche sociali" e al Dirigente del Settore 3 "Direzione Servizi educative, cultura e segreteria comunale".

Con separata votazione favorevole unanime la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 del decreto legislativo n.267/2000 e s.m.i.



---

Letto approvato e sottoscritto digitalmente.

**IL Sindaco**  
Matteo Macoli

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro

**IL Segretario Comunale**  
Paolo Dott. Zappa

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro

---

Servizio: PERSONALE

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE DEL 18-12-2023 N. 261**

<p><b>Oggetto: MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.03.01 "PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE UMANE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025</b></p>
---

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

(art. 49 e 147bis del d.lgs. n. 267/2000)

. Ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, il sottoscritto Segretario Generale, in esito all'istruttoria esperita dal Responsabile del settore competente ed effettuati i prescritti controlli preventivi sulla proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa

Il Segretario Comunale

Dott. Paolo Zappa

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

(art. 49 e 147bis del d.lgs. n. 267/2000)

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, il sottoscritto Dirigente del Settore 1, esperita l'istruttoria di competenza ed effettuati i prescritti controlli preventivi sulla proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Sostituto Dirigente del Settore 1

Dott. Paolo Zappa

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro





Città di  
**PONTE SAN PIETRO**  
Provincia di Bergamo

SEZIONE 3.03 Piano Triennale dei fabbisogni di personale

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE  
PIAO ANNO 2023-2025**

Approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 23.03.2023

Aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. \_\_\_\_ del \_\_.\_\_.2023



### 3.03 Piano Triennale dei fabbisogni di personale

#### *3.03.01 Programmazione delle risorse umane*

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2023-2025 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Secondo l'impostazione definita dal D.lgs n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Preso atto, in particolare, che sulla base di tali Linee d'indirizzo, ogni Ente deve procedere:

- ad un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze per definire le tipologie di professioni e di competenze professionali che meglio rispondono all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro;
- ad adottare annualmente il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, "con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale..."

Preso atto che la dotazione di personale alla data del 31/12/2022 è la seguente:

**Dotazione organica alla data del 31/12/2022**

<b>Categoria</b>	<b>Tipo rapporto</b>		<b>Profilo Professionale</b>	<b>Ultima Dotazione organica al 31.12.2022</b>	<b>Posti coperti al 31.12.2022</b>	<b>Posti scoperti al 31.12.2022</b>
Dirigenti	1	<b>Tempo pieno</b>	DIRIGENTE SERVIZI FINALI E TECNICI	1		1
	1	<b>Tempo pieno</b>	DIRIGENTE SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI	1	1	
Ex D3	1	<b>Tempo pieno</b>	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	1	
	1	<b>Tempo pieno</b>	FUNZIONARIO SOCIO CULTURALE	1	1	
	1	<b>Tempo pieno</b>	FUNZIONARIO TECNICO	1	1	
D	1	<b>Tempo pieno</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO	4	4	
	1	<b>Tempo pieno</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	2	2	
	1	<b>Tempo pieno</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	2	2	
	0,67	<b>Part-time 24 ore</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	1	
	1	<b>Tempo pieno</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	2	2	
	1	<b>Tempo pieno</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO ASSISTENZIALE	2	1	1
C	1	<b>Tempo pieno</b>	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	7	7	
	0,67	<b>Part-time 24 ore</b>	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	3	3	
	0,50	<b>Part-time 18 ore</b>	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	1	1	
	1	<b>Tempo pieno</b>	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	6	5	1
	1	<b>Tempo pieno</b>	ISTRUTTORE TECNICO	3	2	1
B3	1	<b>Tempo pieno</b>	COLLABORATORE AMM.VO	2	2	
	0,56	<b>Part-time 20 ore</b>	COLLABORATORE AMM.VO Legge 68/99	1	1	
	1	<b>Tempo pieno</b>	COLLABORATORE SOCIO ASSISTENZIALE	1	1	
	0,50	<b>Part-time 18 ore</b>	COLLABORATORE AMM.VO	1	1	
<b>Nr. dipendenti</b>				<b>44</b>	<b>40</b>	<b>4</b>
<b>Personale rapportato a tempo pieno</b>				<b>41,24</b>	<b>37,24</b>	<b>4,00</b>

Considerato che nel corso dell'anno 2023 è prevista la cessazione di n. 4 dipendenti, così individuati:

- n. 1 Dirigente a tempo pieno con decorrenza 1 dicembre 2023
- n. 1 Collaboratore Socio Assistenziale Categoria B3 tempo pieno con decorrenza 5 gennaio 2023
- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile Categoria C tempo pieno con decorrenza 1 luglio 2023
- n. 1 Istruttore Direttivo di Polizia Locale Categoria D tempo pieno con decorrenza 1 febbraio 2023

Ritenuto essenziale e imprescindibile, alla luce della quantità e qualità dei servizi che si intende assicurare alla cittadinanza, procedere a:

- assumere n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile, Categoria C, a tempo indeterminato e pieno, in sostituzione del relativo dipendente
- sopprimere il posto di Collaboratore Socio Assistenziale, Categoria B3, in considerazione della decisione di dare continuità alla gestione in appalto del servizio di assistenza domiciliare, servizio già da tempo svolto da Cooperativa
- sopprimere n. 1 Istruttore Direttivo di Polizia Locale, Categoria D, a tempo indeterminato e pieno, con decorrenza dal 01 febbraio 2023 (data in cui il posto diviene vacante)
- incrementare il numero di Agenti di Polizia Locale, Categoria C, a tempo indeterminato e pieno, da n. 6 a n. 7
- sopprimere n. 1 Istruttore Tecnico, Categoria C, a tempo indeterminato e pieno, posto istituito nel 2022 e attualmente vacante

Per quanto riguarda il posto di Dirigente è stato approvato con atto n. 211 in data 16.11.2023 dalla Giunta Comunale il nuovo organigramma che ha previsto la soppressione del posto a decorrere dal 01.01.2024 e la relativa riorganizzazione della struttura dell'Ente. ~~allo studio una verifica sull'organizzazione del Comune nel suo complesso e solo dopo averne preso atto l'Amministrazione deciderà con successiva modifica della dotazione organica e del fabbisogno.~~

Per quanto riguarda il personale a part-time è necessario provvedere ad una ridefinizione del contingente orario di lavoro, come da richiesta dello stesso personale:

- n. 1 Funzionario Amministrativo Categoria D3 da 36 ore settimanali viene trasformato in modo definitivo in 30 ore settimanali
- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile Categoria C da 24 ore settimanali viene trasformato in modo definitivo in 32 ore

A seguito delle modifiche sopra elencate e tenuto conto della rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, la dotazione organica complessiva dell'ente passa da n. 44 posti (pari a 41,24 rapportati a part-time) a n. 42 posti (pari a 39,29 rapportati a part-time), articolati per categoria e profilo come riportato nella seguente tabella (art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001)

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023 - 2025**

**CONFRONTO DOTAZIONE ORGANICA 2022-2023**

Categoria	Tipo rapporto		Profilo Professionale	Ultima Dotazione organica al 31.12.2022	Nuova dotazione organica anno 2023	Posti scoperti nel 2023
Dirigenti	1	Tempo pieno	DIRIGENTE SERVIZI FINALI E TECNICI	1	1	1
	1	Tempo pieno	DIRIGENTE SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI	1	1	
Ex D3	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	//	
	0,83	Part time 30 ore	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	//	1	1 Trasf. in Part-time
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO SOCIO CULTURALE	1	1	
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO TECNICO	1	1	
D	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO	4	4	
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	2	1 (Dal 01.02.2023)	
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	2	2	
	0,67	Part-time 24 ore	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	1	
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	2	2	
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO ASSISTENZIALE	2	2	
C	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	7	7	
	0,67	Part-time 24 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	3	2	
	0,89	Part time 32 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	//	1	1 Integr. Part-time
	0,50	Part-time 18 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	1	1	
	1	Tempo pieno	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	6	7	1
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE TECNICO	3	2	
B3	1	Tempo pieno	COLLABORATORE AMM.VO	2	2	
	0,56	Part-time 20 ore	COLLABORATORE AMM.VO Legge 68/99	1	1	
	1	Tempo pieno	COLLABORATORE SOCIO ASSISTENZIALE	1	0	
	0,50	Part-time 18 ore	COLLABORATORE AMM.VO	1	1	
<b>Nr. dipendenti</b>				<b>44</b>	<b>42</b>	
<b>Personale rapportato a tempo pieno</b>				<b>41,24</b>	<b>39,29</b>	

Per gli anni 2024 e 2025 non sono previste modifiche alla dotazione organica, qualora le procedure di assunzione previste per l'anno 2023 non dovessero perfezionarsi entro l'anno le medesime saranno portate a termine nell'anno 2024.

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023 - 2025**

Con il provvedimento di Giunta n. \_\_\_\_ del \_\_.\_\_.2023 si conferma la programmazione delle acquisizioni di personale ancora da realizzare previste per il triennio 2023-2025 e autorizzate con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 23.03.2023, disponendo la nuova previsione assunzionale nel 2024 di n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile a tempo pieno in sostituzione del posto di Collaboratore Amministrativo (ora Operatore Esperto Amministrativo secondo il nuovo sistema di classificazione del personale non dirigente approvato con deliberazione di Giunta n. 66 del 04.04.2023), posto resosi vacante dal 16.12.2023 per dimissioni volontarie di personale in servizio, a seguito di vincita concorso presso altro Ente.

Di prevedere la soppressione del citato posto di Collaboratore Amministrativo decorsi i termini per il diritto alla conservazione, spettante al vincitore di concorso presso altro ente, ai sensi dell'art. 25 comma 10 del CCNL 16.11.2022.

**DOTAZIONE ORGANICA 2023-2025**

Categoria	Tipo rapporto		Profilo Professionale	Dotazione organica 2023	Dotazione organica 2024	Dotazione organica 2025
Dirigenti	1	Tempo pieno	DIRIGENTE SERVIZI FINALI E TECNICI	1	1	1
	1	Tempo pieno	DIRIGENTE SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI	1	1	1
	0,83	Part time 30 ore	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	1	1
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO SOCIO CULTURALE	1	1	1
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO TECNICO	1	1	1
D	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO	4	4	4
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	1 (Dal 01.02.2023)	1	1
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	2	2	2
	0,67	Part-time 24 ore	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	1	1
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	2	2	2
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO ASSISTENZIALE	2	2	2
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO-CULTURALE	1	1	1
C	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	7	8	8
	0,67	Part-time 24 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	2	2	2
	0,89	Part time 32 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	1	1	1
	0,50	Part-time 18 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	1	1	1
	1	Tempo pieno	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	7	7	7
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE TECNICO	2	2	2
B3	1	Tempo pieno	COLLABORATORE AMM.VO	2	1 (dal 17.06.2024)	1
	0,56	Part-time 20 ore	COLLABORATORE AMM.VO Legge 68/99	1	1	1
	0,50	Part-time 18 ore	COLLABORATORE AMM.VO	1	1	1
<b>Nr. dipendenti</b>				<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>
<b>Personale rapportato a tempo pieno</b>				<b>39,29</b>	<b>39,29</b>	<b>39,29</b>

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 23.03.2023 per il triennio 2023-2025 non era prevista alcuna assunzione di personale a tempo determinato o con forme di lavoro flessibile, ma con il prolungarsi dei tempi delle procedure per l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo contabile, posto resosi vacante dal 12.06.2023 per dimissioni volontarie di personale in servizio, a seguito di vincita concorso presso altro Ente, si rende necessario l'utilizzo di personale di altro ente mediante incarico ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. n. 311/2004 per la durata indicativa di mesi 6 e per 8 ore settimanali, nel rispetto del tetto di spesa per il lavoro flessibile. L'incarico in argomento rispetta il limite quantitativo fissato dall'art. 60, comma 3 del CCNL 16.11.2022 (20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione).

La quota d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili, di cui alla L. n. 68/1999, pari a 1 lavoratore per gli enti con un numero di dipendenti da 15 a 35 (base di computo costituita dal numero di lavoratori in servizio al 31.12 al netto delle categorie di lavoratori da escludere, pari per l'anno 2023 a n. 29), è coperta da n. 1 collaboratore amministrativo part-time 20 ore.

La citata programmazione del Fabbisogno del Personale per gli anni 2023-2025 si fonda sul presupposto che presso il Comune di Ponte San Pietro non vi sono casi di eccedenza o soprannumero di personale, poiché dalla consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non emergono situazioni di personale in esubero, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il conseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di Stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Il Piano di Fabbisogno di Personale deve rispettare le vigenti regole assunzionali, quali:

- **Tetto della spesa di personale:** secondo l'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della Legge n. 296/2006, a decorrere dall'anno 2014 il parametro cui è ancorato il contenimento della spesa è la spesa media di personale del triennio 2011-2013, che assume un valore di riferimento statico, ed è pari a € 1.841.639,96.

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023 - 2025**

Descrizione	2011	2012	2013	
Macro aggregato 1.01 (stipendi e oneri riflessi personale a tempo indeterminato/determinato, personale art.90 e 110 D.Lgs 267/2000, categorie protette, personale in comando c/o terzi, salario accessorio, assegno nucleo familiare, segreteria convenzionata e INAIL per gli anni 2011-2012-2013)	1.847.515,54	1.781.353,46	1.764.995,29	
Macro aggregato 1.02.01.01 (IRAP)	121.651,33	116.800,68	116.918,81	
	<b>1.969.166,87</b>	<b>1.898.154,14</b>	<b>1.881.914,10</b>	
<b>Correttivi negativi</b>				
- irap amministratori e co.co.co	7.515,33	7.161,42	7.183,55	
- personale categorie protette	59.600,60	59.594,49	58.784,05	
- incentivo recupero evasione ICI/tributi	15.500,00	7.500,00	7.500,00	
- Incrementi contrattuali CCNL personale dirigente e non				
	<b>82.615,93</b>	<b>74.255,91</b>	<b>73.467,60</b>	
<b>Correttivi positivi</b>				
+ spese mensa	36.473,15	30.903,53	19.995,27	
+ Personale in distacco per il sistema bibliotecario	17.690,03	17.700,00	17.700,00	
+ Spese INAIL personale e LSU				
+ Segreteria convenzionata (rimborsi al capoconvenzione)				
+ Personale esterno in comando c/o l'ente				
	<b>54.163,18</b>	<b>48.603,53</b>	<b>37.695,27</b>	
<b>Convenzioni</b>				
- Roncola	7.224,00	7.419,00	7.208,33	
- rimborso personale da sistema bibliotecario	15.000,00	15.000,00	15.000,00	
- rimborso distacco sistema bibliotecario Galante C.	17.690,03	17.700,00	17.700,00	
- rimborso pers. in comando c/o Azienda Speciale Consortile			13.000,00	
- convenzione polizia locale comune di Almenno S.B.			7.000,00	
- rimborso Segreteria convenzionata			-	
	<b>39.914,03</b>	<b>40.119,00</b>	<b>59.908,33</b>	
+ quota nostra competenza sistema bibliotecario	1.874,04	1.812,64	1.816,90	
	<b>1.874,04</b>	<b>1.812,64</b>	<b>1.816,90</b>	
+ quota personale Azienda Speciale Consortile *	-	-	-	
	-	-	-	
<b>Totale spesa di personale</b>	<b>1.902.674,13</b>	<b>1.834.195,40</b>	<b>1.788.050,34</b>	
				<b>OBIETTIVO PROGRAMMATICO 1.841.639,96</b>

- **Capacità assunzionale di personale:** l'art 33 del decreto-legge n.34/2019 (Decreto crescita) e il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 17 marzo 2020, contenente "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", pubblicato il 27 aprile scorso ed entrato in vigore il 20 aprile (art. 1, comma 2, del Decreto) individua una diversa modalità di determinazione delle capacità assunzionali degli enti, capacità basata sul criterio di sostenibilità finanziaria della spesa e rappresentato dal rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti. In particolare il decreto individua dei "valori soglia", definiti come percentuale e differenziati per fascia demografica, la percentuale è data dal rapporto tra la spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE). Il Comune di Ponte San Pietro presenta la situazione seguente:

**Individuazione valori soglia**

COMUNE DI	PONTE SAN PIETRO
POPOLAZIONE	11.738
FASCIA	da 10.000 a 59.999
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

**Rapporto spesa di personale su entrate correnti**

	IMPORTI	
SPESA DI PERSONALE <b>RENDICONTO ANNO 2021</b>		1.710.136,86
ENTRATE <b>RENDICONTO ANNO 2019</b>	8.600.958,77	9.101.213,59
ENTRATE <b>RENDICONTO ANNO 2020</b>	9.791.062,40	
ENTRATE <b>RENDICONTO ANNO 2021</b>	8.911.619,61	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA <b>ANNO 2021</b>		761.526,00
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>20,51%</b>

	IMPORTI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	1.710.136,86
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE ANNO 2023</b>	<b>2.251.715,65</b>
INCREMENTO MASSIMO	541.578,79

**Calcolo capacità assunzionale**

	VALORI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.602.094,33
% DI INCREMENTO ANNO 2023	21,00%
<b>INCREMENTO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023</b>	<b>336.439,81</b>
<a href="#">Scelta più favorevole dell'utilizzo dei resti assunzionali 2015-2019</a>	
<b>RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019</b>	<b>9.598,72</b>

- **Tetto di spesa per lavoro flessibile:** il limite delle assunzioni di personale a tempo determinato o con forme di lavoro flessibili, ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, non può superare il 100% della spesa sostenuta nel 2009 agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296 del 27 dicembre 2006, pari a € 8.182,22, e l'utilizzo di tali forme contrattuali è possibile solo nel rispetto della normativa vigente, prevista dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificata dal D.L. n. 50/2017.
- **Rispetto disposizioni di bilancio:** l'art.1, comma 475, lett. e) della Legge n. 232/2016 dispone che, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e spese finali, determina il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale; mentre l'art.9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

Nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale dovranno quindi essere indicate 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.

La valorizzazione della consistenza della dotazione organica, come rideterminata con il presente atto, coerentemente con le esigenze organizzative e i fabbisogni delle diverse professionalità dell'Ente, nonché tenendo conto di tutte le altre componenti della spesa da aggiungere o da escludere ai fini del



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023 - 2025**

confronto con il sopra citato “Tetto di spesa di Personale”, rispetta il limite stesso, come si evince dal prospetto seguente:

Tabella raccordo spesa personale per missione e programma (inclusa la spesa per la copertura dei posti scoperti indicati nel piano triennale del fabbisogno) e verifica vincolo spesa potenziale massima (art. 1 c. 557 L. 296/2006) - spesa media triennio 2011/2013 - pari a € 1.841.639,96							
Missione	Descrizione programma	Posti			Valore finanziario		
		N.	Cat.	Pieno / Part-Time	2023	2024	2025
MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	PROGRAMMA 2 - Segreteria Generale	1	D	1 P	211.040,00	211.040,00	211.040,00
		1	C	1 PT 0,67			
	PROGRAMMA 2A - Servizio protocollo - urp - messi - contratti	1	D3	1 PT 0,83	128.720,00	128.720,00	128.720,00
		1	C	1 P			
		1	B3	1 P			
		1	B3	1 PT 0,56			
	PROGRAMMA 3 - Gestione economica finanziaria, programmazione provveditorato	1	D	1 P	89.270,00	89.270,00	89.270,00
		1	C	1 P			
	PROGRAMMA 4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	1	D	1 P	83.270,00	83.270,00	83.270,00
		1	D	1 PT 0,67			
	PROGRAMMA 6 - Ufficio Tecnico	1	D3	1 P	188.980,00	205.090,00	205.090,00
		1	D	1 P			
		2	C	2 P			
1		B3	1 P				
PROGRAMMA 7 - Elezioni e consultazioni popolari - anagrafe e stato civile	1	D	1 P	152.090,00	140.230,00	140.230,00	
	3	C	3 P				
PROGRAMMA 10 - Risorse umane	1	D	1 P	91.576,00	91.576,00	91.576,00	
	1	C	1 PT 0,67				
PROGRAMMA 11 - Altri Servizi generali	1	Dir.	1 P	93.200,00	93.200,00	93.200,00	
MISSIONE 3 - Ordine pubblico e sicurezza	PROGRAMMA 1 - Polizia Locale e amministrativa	2	D	2 P	389.800,00	389.800,00	389.800,00
		7	C	7 P			
MISSIONE 4 - Istruzione e diritto allo studio	PROGRAMMA 2 - Altri ordini di istruzione	1	D	1 P	42.310,00	42.310,00	42.310,00
MISSIONE 5 - Tutela e valorizzazione beni e attività culturali	PROGRAMMA 2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	1	D3	1 P	76.830,00	76.830,00	76.830,00
		1	C	1 P			
MISSIONE 8 - Assetto del territorio ed edilizia abilitativa	PROGRAMMA 1 - Urbanistica ed assetto del territorio	1	D	1 P	78.220,00	78.220,00	78.220,00
		1	C	1 P			
MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	PROGRAMMA 2 - Interventi per la disabilità	1	D	1 P	69.100,00	69.100,00	69.100,00
		1	C	1 PT 0,89			
	PROGRAMMA 3 - Interventi per gli anziani	1	D	1 P	85.180,00	85.180,00	85.180,00
1	B3	1 PT 0,50					
MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività	PROGRAMMA 2 - Commercio-reti distributive-tutela dei consumatori	1	C	1 P	34.080,00	34.080,00	34.080,00
<b>TOTALE MACROAGGREGATO 1.01</b>					<b>1.813.666,00</b>	<b>1.817.916,00</b>	<b>1.817.916,00</b>
<b>MACROAGGREGATO 1.02.01.01 relativo al personale (IRAP)</b>					<b>121.980,00</b>	<b>122.420,00</b>	<b>122.420,00</b>
<b>Altre spese:</b>							
- Spese mensa					26.722,00	26.722,00	26.722,00
- INAL					9.250,00	9.250,00	9.250,00
- Quota spese Sistema Bibliotecario					968,06	968,06	968,06
<b>Componenti escluse:</b>							
- Spese personale categorie protette					14.100,00	14.100,00	14.100,00
- Incrementi contrattuali CCNL personale dirigente e non					125.408,00	126.723,00	126.723,00
- Incentivo recupero evasione ICI/tributi					5.340,00	5.340,00	5.340,00
- Rimborso personale da Sistema Bibliotecario					18.000,00	18.000,00	18.000,00
- Rimborso personale in comando					42.150,00	-	-
- Rimborso per Segreteria convenzionata					70.000,00	70.000,00	70.000,00
<b>TOTALE SPESA PERSONALE TRIENNIO 2022-2024</b>					<b>1.697.588,06</b>	<b>1.743.113,06</b>	<b>1.743.113,06</b>
CORRETTIVO	MISSIONE 1	PROGRAMMA 11	- Altri Servizi generali	Posto vacante ricoperto dalla figura del Segretario Comunale, di cui non si prevede la copertura nel triennio 2022-2024	1	Dir.	1 P
<b>SPESA POTENZIALE MASSIMA</b>					<b>1.841.639,96</b>		

L'ente presenta una situazione di potenziale conseguibilità del saldo finanziario in materia di Pareggio di Bilancio, poiché con deliberazione di C.C. n. 24 del 06.07.2023 si è dato atto del permanere degli equilibri generali di bilancio, nel rispetto del termine indicato dall' art. 175, comma 8 del D.Lgs 267/2000; inoltre sono stati approvati nei termini di legge il Bilancio di Previsione 2023/2025 (deliberazione di C.C. n.60 del 28.12.2022), il documento unico di programmazione (D.U.P.) 2023/2025 (deliberazione di C.C. n. 59 del 28.12.2022), il Rendiconto di Bilancio 2022 (deliberazione di C.C. n. 14 del 27.04.2023), il Bilancio Consolidato 2022 (deliberazione di C.C. n. 33 del 28.09.2023) e che si è

provveduto alla trasmissione di questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche – BDAP (D.L. n.113/2016).

Con la “Programmazione triennale del fabbisogno 2023-2025”, si intende garantire, per il Comune di Ponte San Pietro, il mantenimento del rispetto del parametro della sostenibilità finanziaria anche per gli anni futuri, considerato che le entrate comunali degli ultimi anni sono derivate anche da trasferimenti eccezionali legati alla pandemia da Covid-19 e non potrebbero non essere costanti nel tempo, a tal fine è necessario tenere monitorato gli indici di rapporto tra le entrate correnti e le spese di personale.

I singoli dirigenti, responsabili dell’assunzione del proprio personale, hanno la facoltà di scegliere la modalità di reclutamento di personale tra:

- procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001
- procedura di utilizzo per scorrimento delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni previo accordo tra le amministrazioni interessate, ai sensi dell’art. 3 comma 61 della legge 24.12.2003 n. 350, nel limite della capacità assunzionale
- indizione di concorso pubblico ex art. 35 comma 3-bis del D.Lgs. 165/2001, nel limite della capacità assunzionale.

Oltre a quanto espressamente previsto nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 si definisce la seguente priorità, rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato:

“avviare l’assunzione di personale, esclusivamente nell’ipotesi di collocamento a riposo, dimissioni volontarie o trasferimento per mobilità presso altro Ente da parte di personale della medesima area/servizio, con pari entità numerica e profilo professionale del personale eventualmente uscente, nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente”

Il Revisore ha espresso parere favorevole al “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025”, parere n. 6 rilasciato in data 22 febbraio 2023, assunto a protocollo con n. 5283 e all’aggiornamento, parere n. 29 rilasciato in data 19 dicembre 2023, assunto a protocollo con n. 32526.