



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. 264 del 21.12.2023

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:

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023 - 2025

Dotazione organica alla data del 31/12/2022

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

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	
Nr. dipendenti				44	42	
Personale rapportato a tempo pieno				41,24	39,29	

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
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
Nr. dipendenti				42	42	42
Personale rapportato a tempo pieno				39,29	39,29	39,29

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
	1.969.166,87	1.898.154,14	1.881.914,10
Correttivi negativi			
- 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			
	82.615,93	74.255,91	73.467,60
Correttivi positivi			
+ 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			
	54.163,18	48.603,53	37.695,27
Convenzioni			
- 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			-
	39.914,03	40.119,00	59.908,33
+ quota nostra competenza sistema bibliotecario	1.874,04	1.812,64	1.816,90
	1.874,04	1.812,64	1.816,90
+ quota personale Azienda Speciale Consortile *	-	-	-
	-	-	-
Totale spesa di personale	1.902.674,13	1.834.195,40	1.788.050,34
		OBIETTIVO PROGRAMMATICO	1.841.639,96

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

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

Calcolo capacità assunzionale

	VALORI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.602.094,33
% DI INCREMENTO ANNO 2023	21,00%
INCREMENTO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	336.439,81
Scelta più favorevole dell'utilizzo dei resti assunzionali 2015-2019	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	9.598,72

- **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.	Pleno / 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			
	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	C	1 PT 0,50	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				
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	
TOTALE MACROAGGREGATO 1.01					1.813.666,00	1.817.916,00	1.817.916,00	
MACROAGGREGATO 1.02.01.01 relativo al personale (IRAP)					121.980,00	122.420,00	122.420,00	
Altre spese:								
- 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	
Componenti escluse:								
- 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	
- Rimborsamento personale da Sistema Bibliotecario					18.000,00	18.000,00	18.000,00	
- Rimborsamento personale in comando					42.150,00	-	-	
- Rimborsamento per Segreteria convenzionata					70.000,00	70.000,00	70.000,00	
TOTALE SPESA PERSONALE TRIENNIO 2022-2024					1.697.588,06	1.743.113,06	1.743.113,06	
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		
SPESA POTENZIALE MASSIMA					1.841.639,96			

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.