



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 2024-2026

Adottato con atto di Giunta Comunale n. 31 del 16.02.2024

Aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 13.06.2024

### 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 2024-2026 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

Gli Enti Locali ormai per diversi anni sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media 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..."

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026**

L'art.33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 16 della Legge n.183/2011 impone l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle situazioni di soprannumero nonché alle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

La norma citata sanziona l'inadempimento della disposizione con il divieto di assunzione di personale a qualunque titolo, dettando al contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

La relazione si pone come obiettivo di valutare, come previsto dalla normativa sopra indicata, sia la condizione di soprannumero, ovvero la verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, sia la condizione di eccedenza del personale, rilevata, in primis dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai vincoli imposti dal legislatore in materia di spese di personale.

La consistenza di personale alla data del 31.12.2023 è la seguente:

<b>Dotazione organica alla data del 31/12/2023</b>						
Area	Tipo rapporto		Profilo Professionale	Ultima Dotazione organica al 31.12.2023	Posti coperti al 31.12.2023	Posti scoperti al 31.12.2023
Dirigenti	1	<b>Tempo pieno</b>	DIRIGENTE SERVIZI FINALI E TECNICI	1	0	1 da sopprimere
	1	<b>Tempo pieno</b>	DIRIGENTE SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI	1	0	1 da sopprimere
Funzionari	0,83	<b>Part-time 30 ore</b>	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	1	
	1	<b>Tempo pieno</b>	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	3	3	
	1	<b>Tempo pieno</b>	FUNZIONARIO SOCIO-CULTURALE	2	2	
	1	<b>Tempo pieno</b>	FUNZIONARIO TECNICO	3	3	
	1	<b>Tempo pieno</b>	FUNZIONARIO CONTABILE	3	2	1
	0,67	<b>Part-time 24 ore</b>	FUNZIONARIO CONTABILE	1	1	
	1	<b>Tempo pieno</b>	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	1	1	
	1	<b>Tempo pieno</b>	ASSISTENTE SOCIALE	2	2	
Istruttori	1	<b>Tempo pieno</b>	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	8	7	1 prevista copertura nel 2024
	0,67	<b>Part-time 24 ore</b>	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	2	2	
	0,89	<b>Part-time 32 ore</b>	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	1	1	
	0,50	<b>Part-time 18 ore</b>	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	1	1	
	1	<b>Tempo pieno</b>	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	7	6	1
	1	<b>Tempo pieno</b>	ISTRUTTORE TECNICO	2	2	
Operatori esperti	1	<b>Tempo pieno</b>	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	2	1	1 da sopprimere dal 17.06.2024
	0,56	<b>Part-time 20 ore</b>	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO Legge 68/99	1	1	
	0,50	<b>Part-time 18 ore</b>	OPERATIVO ESPERTO AMMINISTRATIVO	1	1	
<b>Nr. dipendenti</b>				<b>43</b>	<b>37</b>	<b>6</b>
<b>Personale rapportato a tempo pieno</b>				<b>40,28</b>	<b>34,28</b>	<b>6,00</b>

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026**

Con la dotazione organica inserita nel PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 23.03.2023 e modificato con deliberazione n. 264 del 21.12.2023, l'obiettivo di riduzione della spesa del personale, di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., è rispettato come si evince dal prospetto allegato:

<b>Tabella raccordo spesa personale per missione e programma (inclusa la spesa per la copertura dei posti scoperti indicati nel piano triennale del fabbisogno 2023- 2025) e verifica spesa potenziale massima (art. 1 c. 557 L. 296/2006) - spesa media 2011/2013 - pari a €1.841.639,96</b>							
Missione	Descrizione programma	Posti			Valore finanziario		
		N.	Area	P/P T	2023	2024	2025
MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	PROGRAMMA 2 - Segreteria Generale	1	Funziario	1 P	211.040,00	211.040,00	211.040,00
		1	Istruttore	1 PT 0,67			
	PROGRAMMA 2A - Servizio protocollo - urp - messi - contratti	1	Funziario	1 PT 0,83	128.720,00	128.720,00	128.720,00
		1	Istruttore	1 P			
		1	Oper. esperto	1 P			
	PROGRAMMA 3 - Gestione economica finanziaria, programmazione provveditorato	1	Funziario	1 P	89.270,00	89.270,00	89.270,00
		1	Istruttore	1 P			
		1	Istruttore	1 PT 0,50			
	PROGRAMMA 4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	1	Funziario	1 P	83.270,00	83.270,00	83.270,00
		1	Funziario	1 PT 0,67			
PROGRAMMA 6 - Ufficio Tecnico	2	Funziario	2 P	188.980,00	205.090,00	205.090,00	
	2	Istruttore	2 P				
	1	Oper. esperto	1 P				
PROGRAMMA 7 - Elezioni e consultazioni popolari - anagrafe e stato civile	1	Funziario	1 P	152.090,00	140.230,00	140.230,00	
	3	Istruttore	3 P				
PROGRAMMA 10 - Risorse umane	1	Funziario	1 P	91.576,00	91.576,00	91.576,00	
	1	Istruttore	1 PT 0,67				
PROGRAMMA 11 - Altri Servizi generali	1	Dirigente	1 P	93.200,00	93.200,00	93.200,00	
MISSIONE 3 - Ordine pubblico e sicurezza	PROGRAMMA 1 - Polizia Locale e amministrativa	2	Funziario	2 P	389.800,00	389.800,00	389.800,00
		7	Istruttore	7 P			
MISSIONE 4 - Istruz. diritto allo studio	PROGRAMMA 2 - Altri ordini di istruzione	1	Funziario	1 P	42.310,00	42.310,00	42.310,00
MISSIONE 5 - Tutela valoriz. beni/attiv. culturali	PROGRAMMA 2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	1	Funziario	1 P	76.830,00	76.830,00	76.830,00
		1	Istruttore	1 P			
MISSIONE 8 - Assetto territorio/ediliz. abilitativa	PROGRAMMA 1-Urbanistica ed assetto del territorio	1	Funziario	1 P	78.220,00	78.220,00	78.220,00
		1	Istruttore	1 P			
MISSIONE 12 - Diritti soc., politiche soc. e famiglia	PROGRAMMA 2 - Interventi per la disabilità	1	Funziario	1 P	69.100,00	69.100,00	69.100,00
		1	Istruttore	1PT 0,89			
	PROGRAMMA 3 - Interventi per gli anziani	1	Funziario	1 P	85.180,00	85.180,00	85.180,00
1	Oper. esperto	1PT 0,50					
MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività	PROGRAMMA 2 - Commercio-reti distributive-tutela dei consumatori	1	Istruttore	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 2023-20</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	1	Dir.	1 P			
Posto vacante ricoperto dalla figura del Segretario Comunale, di cui non si prevede la copertura nel triennio 2023-2026							
<b>SPESA POTENZIALE MASSIMA</b>					<b>1.841.639,96</b>		

In attuazione della programma del fabbisogno del personale inserita nel PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 23.03.2023 e modificato con successivo atto n. 264 del 21.12.2023, si sono concluse le seguente procedure:

Area professionale	N.	Profilo professionale	Regime orario	Procedura assunzione/modifica contratto in atto
Funzionari/EQ	1	Funzionario Amministrativo	Tempo Pieno	Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time 30 ore settimanali con decorrenza dal 01 giugno 2023, determinazione n. 100-101 del 31.05.2023
Istruttore	1	Istruttore Amministrativo Contabile	Tempo Part-Time	Integrazione part-time da 24 ore a 32 ore settimanali con decorrenza dal 01 aprile 2023, determinazione n. 100-56 del 29.03.2023
Istruttore	1	Istruttore Amministrativo Contabile	Tempo Pieno	Assunzione mediante mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001 con decorrenza dal 03 luglio 2023, determinazione n. 100-112 del 18.06.2023

Nel corso dell'anno 2023 sono intervenute due cessazioni di personale, non previste nella programmazione, inerenti i seguenti profili professionali:

- Funzionario Contabile, a tempo pieno e indeterminato, cessato per vincita concorso presso altro Ente con decorrenza dal 12.06.2023 (ugl 11.06.2023) in sostituzione del quale è stata avviata la procedura concorsuale conclusasi con esito negativo
- Operatore Esperto Amministrativo, a tempo pieno e indeterminato, cessato per vincita concorso presso altro Ente con decorrenza dal 16.12.2023 (ugl 15.12.2023), in conseguenza del quale è stata disposta una modifica al PIAO 2023-2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 264 del 21.12.2023 per permettere la sostituzione del posto vacante, mediante scorrimento graduatoria di altro Ente, con un profilo professionale appartenente all'area degli Istruttori

Pertanto le figure per le quali non sono state finalizzate le procedure di reclutamento o sono in corso di definizione, sono le seguenti:

Area professionale	N.	Profilo professionale	Regime orario	Procedura
Funzionario/EQ	1	Funzionario Contabile	Tempo Pieno	Procedura concorsuale conclusasi negativamente, procedura da riattivare scegliendo la modalità di reclutamento che permetta la copertura del posto in tempi brevi, tra : - Mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 - Utilizzo per scorrimento graduatoria di pubblico concorso indetto da altro ente - Indizione di nuovo concorso ex art. 35 comma 3-bis del D.Lgs 165/2001
Istruttore	1	Istruttore Amministrativo Contabile	Tempo Pieno	Stilato accordo con il Comune di Treviolo in data 29.12.2023 per l'utilizzo della graduatoria concorsuale per la copertura del posto di nuova istituzione creato in sostituzione del posto di Operatore Esperto Amministrativo resosi vacante
Istruttore	1	Agente di Polizia Locale	Tempo Pieno	Procedura concorsuale avviata per mezzo della Provincia di Bergamo, le cui prove selettive sono in corso di svolgimento

Considerato che nel corso dell'anno 2024 è prevista la cessazione di n. 1 dipendente per collocamento a riposo, così individuato:

- n. 1 Operatore Esperto Amministrativo a tempo pieno con decorrenza 1 maggio 2024

Ritenuto essenziale e imprescindibile, alla luce della quantità e qualità dei servizi che si intende assicurare alla cittadinanza, oltre alla conclusione delle procedure di assunzione già previste nel precedente piano del fabbisogno e non ancora conclusesi, procedere a:

- incrementare il numero di istruttori amministrativi contabili, a tempo indeterminato e pieno, da 8

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026**

a 9, prevedendo così la sostituzione del profilo di Operatore Esperto Amministrativo con un profilo più qualificato

- sopprimere conseguentemente n. 1 posto di Operatore Esperto Amministrativo, a tempo indeterminato e pieno, con decorrenza dal 01.05.2024 (data in cui il posto diviene vacante)
- di mantenere in via prudenziale n. 1 posto di Operatore Esperto Amministrativo, a tempo indeterminato e pieno, fino al 16.06.2024, per il diritto alla conservazione del posto al dipendente dimessosi per vincita concorso c/o altro ente durante il periodo di prova
- sopprimere i posti inerenti le figure dirigenziali, pari a n. 2, attualmente vacanti, a seguito dell'entrata in vigore della nuova struttura organizzativa approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 211 del 16.11.2023

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. 43 posti (pari a 40,28 rapportati a part-time) a n. 41 posti (pari a 37,61 rapportati a part-time), articolati per Area professionale e profilo come riportato nella seguente tabella (art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001)

**Confronto Dotazione Organica 2023-2024**

Area	Tipo rapporto		Profilo Professionale	Ultima Dotazione organica al 31.12.2023	Nuova dotazione organica anno 2024	Posti scoperti nel 2024
Dirigenti	1	Tempo pieno	DIRIGENTE SERVIZI FINALI E TECNICI	1	0	
	1	Tempo pieno	DIRIGENTE SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI	1	0	
Funzionari	0,83	Part-time 30 ore	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	1	
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	3	3	
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO SOCIO-CULTURALE	2	2	
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO TECNICO	3	3	
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO CONTABILE	3	3	1
	0,67	Part-time 24 ore	FUNZIONARIO CONTABILE	1	1	
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	1	1	
	1	Tempo pieno	ASSISTENTE SOCIALE	2	2	
Istruttori	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	8	9	1
	0,67	Part-time 24 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	2	2	
	0,89	Part-time 32 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	1	1	
	0,50	Part-time 18 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	1	1	
	1	Tempo pieno	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	7	7	1
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE TECNICO	2	2	
Operatori esperti	1	Tempo pieno	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	2	0 (Dal 17.06.2024)	
	0,56	Part-time 20 ore	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO Legge 68/99	1	1	
	0,50	Part-time 18 ore	OPERATIVO ESPERTO AMMINISTRATIVO	1	1	
<b>Nr. dipendenti</b>				<b>43</b>	<b>40</b>	<b>3</b>
<b>Personale rapportato a tempo pieno</b>				<b>40,28</b>	<b>37,28</b>	<b>3,00</b>

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026**

Per gli anni 2025 e 2026 non sono previste modifiche alla dotazione organica, qualora le procedure di assunzione previste per l'anno 2024 non dovessero perfezionarsi entro l'anno le medesime saranno portate a termine nell'anno 2025.

**Dotazione Organica 2024-2026**

Area	Tipo rapporto		Profilo Professionale	Dotazione organica 2024	Dotazione organica 2025	Dotazione organica 2026
Funzionari	0,83	Part-time 30 ore	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	1	1
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	3	3	3
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO SOCIO-CULTURALE	2	2	2
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO TECNICO	3	3	3
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO CONTABILE	3	3	3
	0,67	Part-time 24 ore	FUNZIONARIO CONTABILE	1	1	1
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	1	1	1
Istruttori	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	9	9	9
	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
Operatori esperti	1	Tempo pieno	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	0 (Dal 17.06.2024)	0	0
	0,56	Part-time 20 ore	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO Legge 68/99	1	1	1
	0,50	Part-time 18 ore	OPERATIVO ESPERTO AMMINISTRATIVO	1	1	1
<b>Nr. dipendenti</b>				<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>
<b>Personale rapportato a tempo pieno</b>				<b>37,28</b>	<b>37,28</b>	<b>37,28</b>

Nel 2024 è previsto il ricorso a personale dipendente di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004, per un periodo di 6 mesi dal 1 gennaio 2024 al 30 giugno 2024 per un tempo di lavoro massimo di n. 8 ore settimanali;

Per gli anni 2025 e 2026, non è prevista alcuna assunzione di personale a tempo determinato o con forme di lavoro flessibile.

Nel 2024 è altresì previsto l'utilizzo congiunto tra enti di personale, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16/11/2022, per un tempo di lavoro massimo di n. 8 ore settimanali, per un periodo di n. 6 mesi, dal 01/07/2024 al 31/12/2024, da assegnare al settore 1.

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 2024 a n. 27), è coperta da n. 1 collaboratore amministrativo part-time 20 ore.

La citata programmazione del Fabbisogno del Personale per gli anni 2024-2026 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

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026**

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., come già precedentemente dimostrato nel prospetto della consistenza della dotazione organica al 31.12.2023.

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.

<i>Descrizione</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
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</b>		
	<b>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, **dopo l'approvazione del Rendiconto 2023**, presenta la situazione seguente:

**Individuazione valori soglia**

COMUNE DI	PONTE SAN PIETRO
POPOLAZIONE	11.917
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		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE <b>RENDICONTO ANNO 2023</b>		1.797.657,16	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE <b>RENDICONTO ANNO 2021</b>	8.911.619,61	9.214.839,30	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE <b>RENDICONTO ANNO 2022</b>	9.254.424,13		
ENTRATE <b>RENDICONTO ANNO 2023</b>	9.478.474,15		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA <b>ANNO 2023</b>		460.000,00	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>20,53%</b>	

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	1.797.657,16	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE ANNO 2024</b>	<b>2.363.806,61</b>	
INCREMENTO MASSIMO	566.149,45	

**Calcolo capacità assunzionale**

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.602.094,33	
% DI INCREMENTO ANNO 2024	22,00%	Art. 5, comma 1
<b>INCREMENTO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022</b>	<b>352.460,75</b>	

[Scelta più favorevole dell'utilizzo dei resti assunzionali 2015-2019](#)



RETI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	9.598,72	Art. 5, comma 2
----------------------------------	----------	-----------------

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

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026**

<p align="center"><b>Tabella raccordo spesa personale per missione e programma</b> (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</p>							
Missione	Descrizione programma	Posti			Valore finanziario		
		N.	Area	Pieno / Part-Time	2024	2025	2026
MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	PROGRAMMA 2 - Segreteria Generale	1	Funzionario	1 P	182.810,00	182.810,00	182.810,00
		1	Istruttore	1 PT 0,67			
	PROGRAMMA 2A - Servizio protocollo - urp - messi - contratti	1	Funzionario	1 PT 0,83	126.920,00	127.820,00	127.820,00
		2	Istruttore	2 P			
		1	Oper.esperto	1 P fino a 30/04/24			
		1	Oper.esperto	1 PT 0,56			
	PROGRAMMA 3 - Gestione economica finanziaria, programmazione provveditorato	1	Funzionario	1 P	96.920,00	89.920,00	89.920,00
		1	Istruttore	1 P			
		1	Istruttore	1 PT 0,50			
	PROGRAMMA 4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	1	Funzionario	1 P	73.250,00	73.250,00	73.250,00
		1	Funzionario	1 PT 0,67			
	PROGRAMMA 6 - Ufficio Tecnico	2	Funzionario	2 P	156.220,00	156.220,00	156.220,00
		2	Istruttore	2 P			
	PROGRAMMA 7 - Elezioni e consultazioni popolari - anagrafe e stato civile	1	Funzionario	1 P	151.320,00	150.620,00	150.620,00
3		Istruttore	3 P				
1		Funzionario	1 P				
PROGRAMMA 10 - Risorse umane	1	Funzionario	1 P	204.636,00	204.636,00	204.636,00	
	1	Istruttore	1 PT 0,67				
MISSIONE 3 - Ordine pubblico e sicurezza	PROGRAMMA 1 - Polizia Locale e amministrativa	2	Funzionario	2 P	382.350,00	382.350,00	382.350,00
		7	Istruttore	7 P			
MISSIONE 4 - Istruzione e diritto allo studio	PROGRAMMA 2 - Altri ordini di istruzione	1	Funzionario	1 P	43.020,00	43.020,00	43.020,00
MISSIONE 5 - Tutela e valorizzazione beni e attività culturali	PROGRAMMA 2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	1	Funzionario	1 P	77.950,00	77.950,00	77.950,00
		1	Istruttore	1 P			
MISSIONE 8 - Assetto del territorio ed edilizia abilitativa	PROGRAMMA 1 - Urbanistica ed assetto del territorio	1	Funzionario	1 P	79.050,00	79.050,00	79.050,00
		1	Istruttore	1 P			
MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	PROGRAMMA 2 - Interventi per la disabilità	1	Funzionario	1 P	66.550,00	66.550,00	66.550,00
		1	Istruttore	1 PT 0,89			
	PROGRAMMA 3 - Interventi per gli anziani	1	Funzionario	1 P	54.850,00	54.850,00	54.850,00
		1	Oper.esperto	1 PT 0,50			
MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività	PROGRAMMA 2 - Commercio-reti distributive-tutela dei consumatori	1	Istruttore	1 P	35.650,00	35.650,00	35.650,00
<b>TOTALE MACROAGGREGATO 1.01</b>					<b>1.731.496,00</b>	<b>1.724.696,00</b>	<b>1.724.696,00</b>
<b>MACROAGGREGATO 1.02.01.01 relativo al personale (IRAP)</b>					<b>117.000,00</b>	<b>116.400,00</b>	<b>116.400,00</b>
<b>Altre spese:</b>							
- Spese mensa					33.000,00	33.000,00	33.000,00
- INAL					7.800,00	7.800,00	7.800,00
- Quota spese Sistema Bibliotecario					985,02	985,02	985,02
<b>Componenti escluse:</b>							
- Spese personale categorie protette					17.400,00	17.400,00	17.400,00
- Incrementi contrattuali CCNL personale dirigente e non					118.153,00	118.174,00	118.174,00
- Incentivo recupero evasione ICI/tributi					6.750,00	6.750,00	6.750,00
- Rimborso personale da Sistema Bibliotecario					18.000,00	18.000,00	18.000,00
- Rimborso personale in comando					44.000,00	44.000,00	44.000,00
- Rimborso per Segreteria convenzionata					67.000,00	67.000,00	67.000,00
<b>TOTALE SPESA PERSONALE TRIENNIO 2024-2026</b>					<b>1.618.978,02</b>	<b>1.611.557,02</b>	<b>1.611.557,02</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 2024/2026 (deliberazione di C.C. n. 50 del 21.12.2023), il documento unico di programmazione (D.U.P.) 2024/2026 (deliberazione di C.C. n. 49 del 21.12.2023), 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 2024-2026”, si intende garantire, per il Comune di Ponte San Pietro, il mantenimento del rispetto del parametro della sostenibilità finanziaria anche per gli anni futuri, a tal fine è necessario tenere monitorato gli indici di rapporto tra le entrate corrente e le spese di personale. Con il bilancio di previsione 2024-2026, approvato con deliberazione di C.C. n. 50 del 21.12.2023, l’andamento del rapporto tra le entrate e la spesa del personale è il seguente:

	IMPORTI		
	2024	2025	2026
SPESA DI PERSONALE PREVISIONE 2024-2026	1.737.533,24	1.783.056,00	1.774.056,00
<i>al netto importi FPV pari a</i>	246.389,89	-	-
ENTRATE PREVISIONE 2024-2026	8.491.748,00	8.465.028,00	8.455.728,00
FCDE PREVISIONE 2024-2026	415.000,00	415.000,00	415.000,00
<b>ENTRATE NETTO FCDE PREVISIONE 2024-2026</b>	8.076.748,00	8.050.028,00	8.040.728,00
<b>RAPPORTO SPESA PERS. / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>21,51%</b>	<b>22,15%</b>	<b>22,06%</b>

I singoli Responsabili di Settore, 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 2024-2026 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 2024-2026”, parere n. 2 rilasciato in data 15 febbraio 2024, assunto a protocollo con n. 4654.