



COMUNE DI PROVAGLIO D'ISEO

PROVINCIA DI BRESCIA

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2020 – 2022

(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

Approvato con delibera G.C. n. 166 del 26/11/2019

Modificato con delibera G.C. n. 89 del 18/08/2020

SOMMARIO

1. ASPETTI DI CARATTERE GENERALE	3
1.1 PREMESSA.....	3
1.2 CONTENUTI	3
1.3 DURATA	4
2. ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE	4
2.1 PREMESSA.....	4
2.2 SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI	4
2.3 INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA.....	5
3. RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE	6
4. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	7
4.1 INTRODUZIONE.....	7
4.2 VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI	7
4.3 CAPACITÀ ASSUNZIONALE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO - D.P.C.M. 17/03/2020.....	8
4.3.1 <i>Individuazione dei valori soglia di massima spesa di personale (art. 3 e 4 DM 17/03/2020)</i>	8
4.3.2 <i>Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio (art. 5 DM 17/03/2020)</i>	11
4.4 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	12
4.5 PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	12
4.6 LAVORO FLESSIBILE	13
4.6.1 <i>Limiti spesa di personale per forme di lavoro flessibile</i>	13
4.7 RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE	13
5. RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA	16

1. ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1.1 PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- il documento organizzativo principale in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Aree*);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

1.2 CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 possono essere così riassunti:

- a) **determinazione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, tenuto conto della razionalizzazione degli apparati amministrativi e dell'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) rilevazione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle capacità assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica, come imposti dalla normativa vigente.

1.3 DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2020-2022. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

2. ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

2.1 PREMESSA

Come previsto dall'art. 5 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Provaglio d'Iseo persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'Ente.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Provaglio d'Iseo si può articolare in Aree, Servizi, Uffici; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

2.2 SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI

Le Aree della struttura organizzativa del Comune di Provaglio d'Iseo sono attualmente articolate nei seguenti Servizi e Uffici:

AREA	SERVIZI	UFFICI
Segreteria Generale	Risorse Umane	Risorse Umane
	Controlli interni	Controlli interni
Polizia Municipale	Polizia Locale	Polizia Locale
Servizi alla persona	Affari generali	Organi istituzionali
		Segreteria
		Personale
		Cimiteri
		Protocollo URP - Archivio
	Demografici	Stato civile – anagrafe- elettorale
	Scolastici e culturali	Pubblica Istruzione
		Sport e tempo libero
		Cultura
		Biblioteca
Sociali	Servizi sociali	
Economico Finanziaria	Finanziari	Ragioneria
		Economato
	Tributi Commercio	Tributi
		Commercio
Tecnica	Lavori Pubblici e Manutenzioni	Lavori Pubblici
		Manutenzioni
		Ecologia - ambiente
	Protezione civile	Protezione civile

	SUE - SUAP	Urbanistica S.U.E.
		Suap
	Informativi	Servizi di IT

2.3 INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati i Responsabili apicali di area a cui compete “lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle cinque aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice dell'Area *Amministrativa* vi è il **Segretario Generale**, a cui compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;
- al vertice delle Aree: *Polizia Locale, Servizi alla persona, Economico-Finanziaria e Tecnica* vi è, rispettivamente, un **Responsabile titolare di posizione organizzativa**.

Gli incarichi di Responsabilità delle varie Aree sono affidati con appositi decreti del Sindaco nel rispetto dei criteri regolamentari e contrattuali.

Per le finalità di cui alla delibera Anac n. 586 del 26/06/2019, si precisa che nell'organizzazione dell'Ente, come sopra delineata, non sono presenti posizioni dirigenziali equivalenti a quelle dell'art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero a capo di uffici che al loro interno sono a loro volta articolati in uffici di livello dirigenziale, generale e non generale (c.d. “dirigenti apicali”).

3. RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio (al 31/7/2020) come evidenziato nel prospetto riportato al paragrafo 4.7, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.

4. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

4.1 INTRODUZIONE

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

4.2 VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2020-2022 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D. Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D. Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett b), c) e g) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 46 del 27/5/2020**;
- il Piano delle Performance 2020-2022/Piano dettagliato degli obiettivi 2020 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 8 del 28/1/2020**;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- aver sempre rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006);
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le

modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

4.3 CAPACITÀ ASSUNZIONALE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO - D.P.C.M. 17/03/2020

4.3.1 Individuazione dei valori soglia di massima spesa di personale (art. 3 e 4 DM 17/03/2020)

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2020-2021-2022, è pari a **Euro 630.432,67** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alla capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Tabella 1

Differenziazione dei comuni per fascia demografica				Valore soglia
Classe	tra	e		
A	-	999	abitanti	29,50%
B	1.000	1.999	abitanti	28,60%
C	2.000	2.999	abitanti	27,60%
D	3.000	4.999	abitanti	27,20%
E	5.000	9.999	abitanti	26,90%
F	10.000	59.999	abitanti	27,00%
G	60.000	249.999	abitanti	27,60%
H	250.000	1.499.999	abitanti	28,80%
I	1.500.000	-	abitanti	25,30%

Tabella 3

Differenziazione dei comuni per fascia demografica				Valore soglia
Classe	tra	e		
A	-	999	abitanti	33,50%
B	1.000	1.999	abitanti	32,60%
C	2.000	2.999	abitanti	31,60%
D	3.000	4.999	abitanti	31,20%
E	5.000	9.999	abitanti	30,90%
F	10.000	59.999	abitanti	31,00%
G	60.000	249.999	abitanti	31,60%
H	250.000	1.499.999	abitanti	32,80%
I	1.500.000	-	abitanti	29,30%

Nello specifico, per il Comune di Provaglio d’Iseo, i valori soglia in base ai quali definire le capacità assunzionali sono i seguenti:

COMUNE DI	PROVAGLIO D’ISEO
POPOLAZIONE (al 31/12/2019)	7.296
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2019, approvato con delibera C.C. n. 14 del 28/4/2020, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al **17,32%** come di seguito calcolato:

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019	708.778,47	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	4.158.873,45	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	4.294.819,18	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	4.372.512,77	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019	182.208,09	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	17,32%	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Provaglio d’Iseo si colloca al di sotto del valore soglia “più basso” per la fascia demografica di appartenenza (26,90%); questo significa che, ai sensi dell’art. 4, comma 2, del medesimo decreto, rientra nella prima fattispecie dei Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato.

Il Comune di Provaglio d’Iseo può quindi incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al **26,90%**.

In tale ottica, pertanto, il valore della **spesa massima di personale** ed il relativo **incremento massimo**, per gli anni 2020 e 2021 risultano essere i seguenti:

		IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
A	SPESA DI PERSONALE ANNO 2019 (ultimo rendiconto approvato)	708.778,47	Art. 4, comma 2
B	SPESA MASSIMA DI PERSONALE (26,90 % delle entrate correnti al netto del FCDE)	1.101.069,11	
C	INCREMENTO MASSIMO (B – A)	392.290,64	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 630.432,67** (media triennio 2011-2013), a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell’Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale

massima di personale **pari a Euro 1.101.069,11**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, per gli anni 2020 e 2021, prendendo a riferimento la spesa di personale registrata nel rendiconto 2019; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.

4.3.2 Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio (art. 5 DM 17/03/2020)

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza come il Comune di Provaglio d'Iseo, l'art. 5 del D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

Tabella 2

Prima applicazione anno			2020	2021	2022	2023	2024	
Classe	tra	e						
A	-	999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
B	1.000	1.999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
C	2.000	2.999	abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
D	3.000	4.999	abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
E	5.000	9.999	abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
F	10.000	59.999	abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
G	60.000	249.999	abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
H	250.000	1.499.999	abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
I	1.500.000	-	abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le capacità assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso").

Per il triennio 2020-2022, la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2020	VALORI	RIFERIMENTI DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	708.227,83	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2020	17,00%	
INCREMENTO ANNUO	120.398,73	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	0	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020	120.398.73	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2021	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	708.227,83	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2021	21,00%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	148.727,84	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2022	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	708.227,83	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	24,00%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	169.974,68	

La spesa di personale per gli anni 2020 e 2021, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **Euro 1.101.069,11** corrispondente al valore soglia “più basso” del 26,9%, stabilito dall’art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per l’anno 2022 tale valore andrà ricalcolato in base alla spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato.

4.4 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Provaglio d’Iseo non presenta scoperture di quote d’obbligo, come risulta dall’ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l’impiego il 28/01/2020, relativo all’anno 2019, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

4.5 PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Nell’ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020/2022 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

Anno assunzione	Categoria	Profilo professionale	% Rapporto di lavoro	Titolo di accesso	Area	Spesa
2020	B3	Collaboratore tecnico	100%	Diploma triennale	Tecnica	€ 53.666,64
2020	C	Istruttore amministrativo	100%	Diploma quinquennale	Servizi alla persona	Sostituzione di personale cessato
2021	C	Istruttore tecnico	100%	Diploma geometra	Tecnica	€ 28.615,76

Sempre nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio 2020/2022 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

4.6 LAVORO FLESSIBILE

Nel rispetto delle vigenti norme in materia di contenimento delle spese di personale flessibile viene prevista la possibilità di:

- a) assumere personale a tempo determinato, qualora ritenuto necessario, tramite procedure selettive o utilizzo di graduatorie di altri Enti, nei casi previsti dall'art. 50 del CCNL 21/05/2018;
- b) attivare, in accordo con il Collegio dei Geometri di Brescia, di Corsi di Formazione Professionale per geometri praticanti neodiplomati;
- c) procedere, qualora ritenuto necessario, all'assunzione a tempo determinato di personale amministrativo a supporto degli uffici demografici in occasione di eventuali consultazioni elettorali e / o referendarie, dando atto che la relativa spesa rimborsata a tale titolo dallo Stato / Regione non soggiace alle limitazioni sopra richiamate in materia di spesa di personale;
- d) attivare, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici l'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti mediante il ricorso all'istituto del comando.
- e) attivare tirocini firmativi curriculari ed extracurriculari.

4.6.1 Limiti spesa di personale per forme di lavoro flessibile

La spesa sostenibile per contratti flessibili al lordo degli oneri previdenziali, di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010 e s.m.i. è pari a euro 0,00, tuttavia la Corte dei Conti della Lombardia, con la deliberazione n. 189/2018, ha affermato che qualora il valore della spesa nel 2009 fosse zero, il parametro di riferimento è la media triennio 2007-2009 che per il Comune di Provaglio è pari a € 30.312,19;

4.7 RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per

l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

In quest'ottica, tenuto conto dell'attuale articolazione organizzativa dell'Ente, il personale in servizio viene distribuito tra i diversi uffici come risulta dal seguente prospetto:

Cat. Giuridica	PE	Profilo professionale	% rapporto di lavoro	Dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 31/7/2020	Nuove assunzioni 2020	Totale Dipendenti	Spesa personale in servizio a tempo indeterminato (*)	Spesa per assunzioni anno 2020 (*)	Spesa per assunzioni anno 2021 (*)
A									
TOTALE CATEGORIA A				0	0	0			
B1	B4	Messo	100%	1	0	1	27.143,56		
TOTALE CATEGORIA B				1	0	1	27.143,56		
B3	B6	Collaboratore Amministrativo	100%	1	0	1	28.070,97		
	B7	Collaboratore Amministrativo	50%	1	0	1	14.566,17		
	B3	Collaboratore tecnico	100%	0	2	2		53.666,64	
TOTALE CATEGORIA B3				2	2	4	42.637,14	53.666,64	
C	C4	Agente PL	100%	2	0	2	62.012,95		
	C4	Istruttore amministrativo-contabile	100%	2	0	2	62.012,95		
	C2	Istruttore amministrativo-contabile	56%	1	0	1	16.267,56		
	C1	Istruttore amministrativo-contabile	100%	2	0	2	57.231,51		
	C1	Istruttore Tecnico	100%	0	1	1			28.615,76
	C2	Istruttore Tecnico	67%	1	0	1	29.757,80		
TOTALE CATEGORIA C				8	1	7	165.269,83		28.615,76
D	D 5	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	100%	2	0	2	69.678,93		
	D 4	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	100%	1	0	1	37.436,49		
	D 3	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	100%	1	0	1	35.718,25		
	D 3	Istruttore direttivo assistente sociale	100%	1	0	1	33.006,14		
	D 3	Istruttore Direttivo Tecnico	100%	2	0	2	71.436,49		
TOTALE CATEGORIA D				7	0	7	247.276,29		
TOTALE COMPLESSIVO				18	3	19	482.326,82	53.666,64	28.615,76

(*) la spesa indicata riguarda il solo trattamento fondamentale, il salario accessorio sarà definito in sede di costituzione del fondo risorse decentrate entro i limiti stabiliti dall'art. 33 del D.L. 34/2019.

La spesa annua complessiva al lordo degli oneri riflessi relativa ai dipendenti in servizio al 31/7/2020 è pari a **Euro 749.065,92** al netto della spesa finanziata da FPV pari a € 51.877,43, calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020.

5. RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato (escluso il turn-over), calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è pari a **Euro 82.282,40**, così distinta:

- **Euro 53.666,64** per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020 al netto della quota di trattamento economico accessorio del personale, di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. che sarà determinata in sede di costituzione del fondo nel rispetto dei limiti di legge;
- **Euro 28.615,76** per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021 al netto della quota di trattamento economico accessorio del personale, di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. che sarà determinata in sede di costituzione del fondo nel rispetto dei limiti di legge;

Si dà atto che la spesa per le nuove assunzioni rispetta il limite dell'incremento annuo consentito come di seguito evidenziato:

VERIFICA RISPETTO CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE Anno 2020	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	708.227,83	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2020	17,00%	
CAPACITA' PER NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2020	120.398,73	
NUOVE ASSUNZIONI 2020 (calcolate su base annua)	53.666,64	

VERIFICA CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE Anno 2021	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	708.227,83	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2021	21,00%	
CAPACITA' PER NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2021	148.727,84	
NUOVE ASSUNZIONI 2021 (calcolate su base annua)	28.615,76	

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio (**Euro 749.065,92**) e quella connessa alle capacità assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2020-2021, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"), come di seguito dimostrato:

SPESA DI PERSONALE 2018 (macro aggregato 01)	708.227,83
SPESA DI PERSONALE 2020 (macro aggregato 01) al 31/7/2020	749.065,92
NUOVE ASSUNZIONE 2020 su base annua	53.666,64
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2020 (spesa personale in servizio + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2020, compreso incremento trattamento economico accessorio)	802.732,56
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.101.069,11
DIFFERENZA (spesa di personale 2020 – spesa massima consentita)	-298.336,55

SPESA DI PERSONALE 2018	708.227,83
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2020 (spesa personale in servizio + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2020, compreso incremento trattamento economico accessorio)	802.732,56
NUOVE ASSUNZIONI 2021	28.615,76
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 (spesa personale in servizio al 31/12/2020 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2021)	831.348,32
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.101.069,11
DIFFERENZA (spesa di personale 2021 – spesa massima consentita)	-269.720,79

In ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. (**Euro 630.432,67**) tenendo conto che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 (Euro 53.666,64 per l'anno 2020 ed Euro 28.615,76 per l'anno 2021, su base annua, da ricalcolare a consuntivo in base all'effettiva decorrenza delle nuove assunzioni previste) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022 trova copertura, complessivamente, nelle previsioni di bilancio della spesa del personale;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.