



COMUNE DI PROVAGLIO D'ISEO

PROVINCIA DI BRESCIA

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2021 – 2023

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

Approvato con delibera G.C. n. 127 del 17/11/2020

Modificato con delibera GC n. 103 del 07/08/2021

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.....	9
4.3.1 <i>Individuazione dei valori soglia di massima spesa di personale (art. 3 e 4 DM 17/03/2020)</i>	9
4.3.2 <i>Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio (art. 5 DM 17/03/2020)</i>	13
4.4 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE.....	14
4.5 PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	14
4.6 LAVORO FLESSIBILE	16
4.6.1 <i>Limiti spesa di personale per forme di lavoro flessibile</i>	17
4.7 RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE	6
5. RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA.....	15

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 2021/2023 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 2021-2023. 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
	Informatici	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”).

2.4 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:

AREA	SERVIZI	UFFICI	PERSONALE ASSEGNATO
Segretario Generale <i>Dott.ssa Enrica Pedersini</i>	Risorse Umane	Risorse Umane	Responsabili di area
	Controlli interni	Controlli interni	Responsabili di area
Polizia Municipale <i>Dott. Claudio Modina in convenzione con Comune di Iseo</i>	Polizia Locale	Polizia Locale	Belloni Marco Bonomelli Walter Scolari Gian Mario
Servizi alla Persona <i>Dott. Paolo Corridori</i>	Affari generali	Organi istituzionali	Cirillo Gabriella
		Segreteria	Cirillo Gabriella
		Personale	Cirillo Gabriella
		Cimiteri	Cirillo Gabriella
		Protocollo URP - Archivio	Scolari Maria Clara Peli Eva (<i>mobilità interna dopo nuova assunzione istruttore amministrativo contabile</i>)
	Demografici	Stato civile – anagrafe-elettorale	Tomasi Francesca Ramponi Ramon
	Scolastici e culturali	Pubblica Istruzione	Scolari Silvia
		Sport e tempo libero	Scolari Silvia
		Cultura	Scolari Silvia
		Biblioteca	Scolari Silvia Guarinoni Anastasia (appalto di servizio)
Sociali	Servizi sociali	Codenotti Paola Noli Aurora (tempo determinato)	
Economico Finanziaria <i>Dott. Andrea Pagnoni</i>	Finanziari	Ragioneria	Franchini Marino Peli Eva (<i>fino alla nuova assunzione</i>) Istruttore amministrativo contabile (nuova assunzione 2021)
		Economato	Franchini Marino
	Tributi Commercio	Tributi	Simonini Nicola
		Commercio	Simonini Nicola
Tecnica <i>Ing. Marzio Consoli</i>	Lavori Pubblici e Manutenzioni	Lavori Pubblici	Vezzoli Federica
		Manutenzioni	Vezzoli Federica Cancellerini Federico (nuova assunzione 2021)
		Ecologia - ambiente	Vezzoli Federica
	Protezione civile	Protezione civile	Comunità Montanta del Sebino
	SUE - SUAP	Urbanistica S.U.E.	Guaini Davide Cancellerini Federico (nuova assunzione 2021)
		Suap	Cancellerini Federico (nuova assunzione 2021)
	Informativi	Servizi di IT	Vezzoli Federica

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 alla data attuale come evidenziato nel prospetto riportato al paragrafo 2.4, 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 2021/2023, 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 2021-2023 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 sopra citati si specifica che:

- a) il precedente Piano dei Fabbisogni 2020/2021 è stato approvato con delibera GC n. 166 del 26/11/2020 e modificato con delibera GC n. 89 del 18/8/2020;
- b) alla data attuale non si rilevano eccedenze di personale;
- c) il Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 46 del 27/5/2020;**
- d) il Piano delle Performance 2020-2022 integrato con il Piano dettagliato degli obiettivi 2020 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 8 del 28/1/2020;**
- e) l'ente ha sempre rispettato il contenimento della spesa di personale come indicato nei pareri del revisore unico espressi in occasione del rendiconto di gestione e lo rispetterà anche per l'annualità 2021 come da prospetti riportati al paragrafo 5
- f) **l'Ente ha 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 come di seguito indicato

ANNO	DOCUMENTO	TIPO	PROT
2017	Preventivo	Dati contabili analitici	41576
2017	Preventivo	Piano degli indicatori e dei risultati attesi	11611
2017	Preventivo	Schemi di bilancio	11259
2017	Consolidato	Schemi di bilancio	216393
2017	Consuntivo	Dati contabili analitici	107988
2017	Consuntivo	Piano degli indicatori e dei risultati attesi	195583
2017	Consuntivo	Schemi di bilancio	105495
2018	Preventivo	Dati contabili analitici	25019
2018	Preventivo	Piano degli indicatori e dei risultati attesi	25023
2018	Preventivo	Schemi di bilancio	89312
2018	Consolidato	Schemi di bilancio	223367
2018	Consuntivo	Dati contabili analitici	60211
2018	Consuntivo	Piano degli indicatori e dei risultati attesi	60162
2018	Consuntivo	Schemi di bilancio	90469
2019	Preventivo	Dati contabili analitici	24539
2019	Preventivo	Piano degli indicatori e dei risultati attesi	24522
2019	Preventivo	Schemi di bilancio	251320
2019	Consolidato	Schemi di bilancio	200313
2019	Consuntivo	Dati contabili analitici	47020
2019	Consuntivo	Piano degli indicatori e dei risultati attesi	46896
2019	Consuntivo	Schemi di bilancio	185095
2020	Preventivo	Dati contabili analitici	252546

2020	Preventivo	Piano degli indicatori e dei risultati attesi	252555
2020	Preventivo	Schemi di bilancio	259226
2021	Preventivo	Dati contabili analitici	230290
2021	Preventivo	Piano degli indicatori e dei risultati attesi	230286
2021	Preventivo	Schemi di bilancio	230289
2020	Consuntivo	Dati contabili analitici	84838
2020	Consuntivo	Piano degli indicatori e dei risultati attesi	50261
2020	Consuntivo	Schemi di bilancio	65291

- g) allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008;
- h) 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.

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 2021-2022-2023, 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 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.”

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 2020, approvato con delibera C.C. n. 16 del 28/4/2021, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al **16,57%** come di seguito calcolato:

	ANNO	IMPORTI PARZIALI	IMPORTI TOTALI
SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO (macro 101)	2020		732.227,35
ENTRATE CORRENTI*	2018	4.294.819,18	
ENTRATE CORRENTI*	2019	4.372.512,77	
ENTRATE CORRENTI*	2020	5.173.601,45	
MEDIA ENTRATE CORRENTI		4.613.644,47	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA	2020	194.000,00	
MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO AL NETTO FCDE			4.419.644,47
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI			16,57%

*importi determinati al netto degli accertamenti riferiti ai **PROVENTI SERVIZIO SCOLASTICI RICARICA CITY CARD** per evitare duplicazioni.

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 2021/2022/2023 risultano essere i seguenti:

CALCOLO SPESA MASSIMA DI PERSONALE	IMPORTI PARZIALI	IMPORTI TOTALI
SPESA DI PERSONALE (ANNO 2018)		708.778,47
MEDIA ENTRATE CORRENTI ULTIMI 3 RENDICONTI AL NETTO FCDE DEL 2019	4.093.193,71	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (FASCIA E)	26,9%	1.101.069,11
INCREMENTO MASSIMO		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 2021/2023, 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 ANNUALE	ANNO		
	2021	2022	2023
SPESA DI PERSONALE (ANNO 2018)	708.778,47	708.778,47	708.778,47
% DI INCREMENTO ANNUO	21%	24%	25%
CAPACITÀ ASSUNZIONALE	148.843,48	170.106,83	177.194,62

La spesa di personale per gli anni 2021/2022/2023, 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

La modifica al programma 2021/2023 si è resa necessaria per la sostituzione dell’assistente sociale dimissionario dal 15/12/2020.

Nell’ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le assunzioni a tempo indeterminato indicate nella tabella sotto riportata, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento (concorso/scorrimento graduatorie/mobilità), nel rispetto della vigente normativa in materia.

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 2021/2023 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato in corso d’anno;
- 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.

PIANO ASSUNZIONI 2021-2022-2023											
Data presunta di assunzione	Cat. accesso	Profilo Professionale	%	Modalità	Area	Turnover		Trattamento fondamentale	Trattamento accessorio	Oneri riflessi	Spesa annua lorda
										26%	
01/11/2020	B3	Collaboratore tecnico	100%	scorrimento graduatoria	Tecnica	NO		20.652,45	6.054,00	6.943,68	33.650,13
29/12/2020	B3	Collaboratore tecnico	100%	scorrimento graduatoria	Tecnica	NO		20.652,45	6.054,00	6.943,68	33.650,13
Totale assunzioni 2020								41.304,90	12.108,00	13.887,35	67.300,25
17/05/2021	C1	Istruttore tecnico	100%	concorso	Tecnica	NO		22.039,41	6.054,00	7.304,29	35.397,70
01/09/2021	C1	Istruttore contabile	100%	concorso	Finanziaria	NO		22.039,41	6.054,00	7.304,29	35.397,70
Totale assunzioni 2021								44.078,82	12.108,00	14.608,57	70.795,39
01/01/2022	D1	Assistente sociale	83%	concorso (scorrimento graduatori)	Servizi alla persona	SI	MLS	19.983,41	5.045,00	6.507,39	31.535,80
Totale assunzioni 2022								19.983,41	5.045,00	6.507,39	31.535,80
Totale assunzioni 2023								0,00	0,00	0,00	0,00

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

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, rispetta la capacità assunzionale, come di seguito dimostrato:

ASSUNZIONALE ANNUALE	2020	2021	2022	2023
SPESA DI PERSONALE 2018	708.778,47	708.778,47	708.778,47	708.778,47
VALORE PERCENTUALE INCREMENTALE	17%	21%	24%	25%
Δ% DI INCREMENTO ANNUO	-	4%	3%	1%
CAPACITÀ ASSUNZIONALE	120.492,34	81.543,23	32.011,19	7.563,18
SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI	67.300,25	70.795,39	31.535,80	-
CAPACITÀ ASSUNZIONALE RESIDUA	53.192,09	10.747,84	475,39	7.563,18

La spesa per il personale in servizio con proiezione al 31/12/2021 e quella connessa alle nuove assunzioni (esclusi i turnover in corso d'anno già finanziati sul bilancio) previste a legislazione vigente per gli anni 2021-2023, non supera la spesa massima potenziale Euro **1.101.069,11**, come dimostrato nella seguente tabella;

VERIFICA INCREMENTO SPESA PERSONALE DA FINANZIARE IN BILANCIO	ANNO	IMPORTI
SPESA DI PERSONALE IMPEGNI DEFINITIVI MACROAGGREGATO 101	2020	732.227,35
NUOVE ASSUNZIONE (NON COMPRESSE NELLA RIGA SOPRA)	2020	49.793,89
NUOVE ASSUNZIONI (ESCLUSI TURNOVER)	2021	70.795,40
TOTALE SPESA DI PERSONALE BILANCIO	2021	852.816,64
NUOVE ASSUNZIONI (ESCLUSI TURNOVER)	2022	-
TOTALE SPESA DI PERSONALE BILANCIO	2022	852.816,64
NUOVE ASSUNZIONI (ESCLUSI TURNOVER)	2023	
TOTALE SPESA DI PERSONALE BILANCIO	2023	852.816,64
SPESA MASSIMA POTENZIALE CONSENTITA		1.101.069,11

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 pari a Euro **70.795,40** 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 2021/2023 trova copertura, complessivamente, nelle previsioni di spesa del predisponendo bilancio di previsione 2021/2023.

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 curricolari ed extracurricolari.

6.1.1 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**;