

Allegato D)

**COMUNE DI MONTICELLI BRUSATI**  
PROVINCIA DI BRESCIA

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

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

**TRIENNIO 2023-2025**

## PREMESSA

L'art. 6 del D.L. 80/2021 ha introdotto, a decorrere dall'anno 2022, un nuovo strumento di programmazione denominato **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**;

Lo schema di PIAO è stato approvato con D.M. n. 132 del 30.06.2022 prevedendo uno "schema semplificato" per gli enti con un numero di dipendenti inferiori a 50;

Il DPR 81/2022 ha poi evidenziato gli adempimenti che confluiscono nel PIAO tra cui il **PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE**;

L'art. 6 comma 3 del D.M. n. 132 del 30.6.2022 prevede che gli enti con meno di 50 dipendenti, tenuti alla redazione del PIAO SEMPLIFICATO, predispongano il PIAO, limitatamente all'articolo 4 comma 1:

- lettera a) ossia alla struttura organizzativa;
- lettera b) ossia all'Organizzazione e lavoro agile;
- lettera c) n. 2) ossia con riferimento al piano triennale dei fabbisogni alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

Per quanto sopra, il Comune di Monticelli Brusati, essendo un ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, approva il piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 del D. Lgs. 165/2001 singolarmente e/o come allegato del DUP mentre nel PIAO sarà programmato quanto richiesto dal comma 1 lettera c) n. 2 dell'art. 4 del D.M. n. 132/2022.

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'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.*).

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance, nonché, con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo decreto;

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 173 del 27 luglio 2018 e sono principalmente finalizzate all'impiego ottimale delle risorse umane all'interno delle amministrazioni;

## CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 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 facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) **evidenza del rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

## ATTUALE ASSETTO ORGANIZZATIVO

Il Comune di Monticelli Brusati 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.

Le Aree della struttura organizzativa del Comune di Monticelli Brusati sono attualmente articolate nei seguenti Servizi e Uffici:

ORGANIGRAMMA					
N.	AREA		PROFILO	POS. ECON	PART T.
1	AMMINISTRATIVA	Segreteria, serv. Sociali	Istruttore	C3	
2		Personale, istruzione	Istruttore	C2	30 ore
4		demografici/protocollo	collaboratore	B5	
		demografici/protocollo	Istruttore	C1	
5		polizia locale	Istruttore	C3	
6	TECNICA	Responsabile d'area - PO	Istruttore direttivo	D1	
7		LLPP e manutenzioni	Istruttore direttivo	D1	
8		LLPP, manutenz., edilizia priv.	Istruttore	C1	
9	FINANZIARIA	Responsabile d'area - PO	Istruttore direttivo	D3	
10		contabilità - economato	Istruttore	C5	20 ore
11		Tributi	Istruttore	C2	

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 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: *Finanziaria e Tecnica* sono individuati due responsabili di Posizione Organizzativa.

Gli incarichi di Direzione/Responsabilità delle varie Aree o Servizi vengono 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").

## RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE

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 2023/2025, 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, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **non si rilevano situazioni di personale in esubero.**

## CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA

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 2022-2023-2024, è pari a **Euro 426.918,24** (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 alle facoltà assunzionali 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.

Nello specifico, per il Comune di Monticelli Brusati, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali, sono i seguenti:

**Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:**

COMUNE DI	MONTICELLI BRUSATI
POPOLAZIONE (al 31/12/2022)	4610
FASCIA	D
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20

- ai sensi dell'art. 3 il Comune di Monticelli Brusati rientra nella lett. d) ossia nella fascia di comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- ai sensi dell'art. 4 il valore soglia di massima spesa del personale del Comune per essere considerato “virtuoso” è del 27,2% rispetto alle entrate correnti;
- ai sensi dell'art. 6, tabella 3, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale del Comune per essere considerato “non virtuoso” è del 31,2%;

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2021, approvato con delibera C.C. n. 10 del 12.05.2022, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al **12,56%** come di seguito calcolato:

**Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti - art. 2 d.p.c.m. 17/03/2020**

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		394.702,81	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.058.455,22	3.202.614,25	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	3.397.584,72		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	3.151.802,80		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		49.338,54	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>12,52</b>	

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 Monticelli Brusati si colloca al di **sotto del valore soglia “più basso”** per la fascia demografica di appartenenza (d); questo significa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può 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 27,20%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per il triennio 2023-2025, risultano essere i seguenti:

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	394.702,81	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>	<b>857.690,99</b>	
INCREMENTO MASSIMO	462.988,18	

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 426.918,24** (media triennio 2011-2013), per il triennio 2023-2025 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale **pari a Euro 857.690,99**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, prendendo a riferimento la spesa di personale registrata nel rendiconto 2021; 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..

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.

## PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

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 2023/2025.

## VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2023-2025 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:

- 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);
- 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);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006);
- 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;

- 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:

- la Ricognizione delle 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) è effettuata con il presente provvedimento;
- il Piano triennale delle azioni positive 2020/2022 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 3 del 09.01.2020 e sarà aggiornato nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6 del D.L.n. 80/2021 e s.m.i.;
- il Piano delle Performance/Piano dettagliato degli obiettivi 2023 verrà eventualmente approvato nel (PIAO);
- 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 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 e del rendiconto, 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.

## FACOLTA' ASSUNZIONALI

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 (compreso il Comune di Monticelli Brusati, che si trova al di sotto del 27,20%), il D.P.C.M.17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, ai sensi dell'art. 5 del DPCM del 17 marzo 2020, 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 facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in alternativa 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 2023-2025, la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:



<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2023</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	374.261,19	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	27%	
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023</b>	101.050,52	

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2024</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	374.261,19	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	28%	
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024</b>	104.793,13	

La spesa di personale per gli anni 2023-2024, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **Euro 857.690,99**, corrispondente al valore soglia “più basso” del 27,20%, stabilito dall’art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza.

Per il 2025, esauriti nel 2024 gli effetti del disposto dell’art. 5 del DPCM 17 marzo 2020, la capacità assunzionale avrà come unico limite quello disposto dell’art. 4, comma 1 e pertanto la spesa annuale massima sarà fissata in **Euro 857.690,99**.

### **ASSUNZIONI OBBLIGATORIE**

La consistenza del personale in servizio del Comune di Monticelli Brusati non presenta scoperture di quote d'obbligo e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n.68/1999 e s.m.i..

### **PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI**

Nell’ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025 tenuto conto delle assunzioni/cessazioni del rapporto di lavoro nel 2022, vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento o con mobilità, nel rispetto della vigente normativa in materia:

- **Anno 2023:** non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato (in sostituzione dell’unità di personale presso gli uffici demografici, cessata il 31/01/2023 era già stata disposta, con decorrenza 01/02/2023 l’assunzione di un’unità di personale pari categoria (C1), per scorrimento della graduatoria;
- **Anno 2024:** non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato.
- **Anno 2025:** non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato.
- 

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 contenimento della spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio 2023/2025 sono comunque consentiti:

- sostituzioni di personale cessato anche nel corso del medesimo 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;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

**L'assetto organizzativo**, conseguente alla programmazione di cui sopra, risulta il seguente:

#### **ORGANIGRAMMA**

N.	AREA		PROFILO	POS. ECON.	PART T.	NOTE
1	AMMINISTRATIVA	Segreteria, serv. Sociali	Istruttore	C3		
2		Personale, istruzione	Istruttore	C2	30 ore	
3		demografici	Istruttore	C1		
4		demografici/protocollo	collaboratore	B5		
5		polizia locale	Istruttore	C3		
6	TECNICA	Responsabile d'area - PO	Istruttore direttivo	D1		
7		LLPP e manutenzioni	Istruttore direttivo	D1		
8		LLPP, manutenz., edilizia priv.	Istruttore	C1		
9	FINANZIARIA	Responsabile d'area - PO	Istruttore direttivo	D3		
10		contabilità - economato	Istruttore	C5	20 ore	
11		Tributi	Istruttore	C2		

#### **RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA**

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è la seguente così distinta:

##### **ANNO 2023**

La verifica del rispetto dei limiti dà esito positivo e viene effettuata riguardo ai seguenti aspetti:

<b>Anno 2023</b>			
SPESA DI PERSONALE 2018	374.261,19		
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	474.206,16		
INCREMENTO ANNUO (massimo €. 101.050,52)	99.944,97	limite incremento rispettato	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	857.690,99		
DIFFERENZA (spesa di personale 2023 - sp. massima consentita)	383.484,83	limite rispettato	

##### **ANNO 2024**

La verifica del rispetto dei limiti dà esito positivo e viene effettuata riguardo ai seguenti aspetti:

<b>Anno 2024</b>			
SPESA DI PERSONALE 2018	374.261,19		
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	471.995,08		
INCREMENTO ANNUO (massimo €. 104.793,13)	97.733,89	limite incremento rispettato	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	857.690,99		
DIFFERENZA (spesa di personale 2024 - sp. massima consentita)	385.695,91	limite rispettato	

#### **Anno 2025**

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025	471.995,08	
INCREMENTO ANNUO (limite non più esistente)	=	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	857.690,99	
DIFFERENZA (spesa di personale 2025 - sp. massima consentita)	385.695,91	limite rispettato

Si precisa che nel calcolo del rispetto del limite massimo di incremento annuale sono ricompresi anche gli incentivi per le funzioni tecniche. A fronte del parere espresso dalla Corte dei Conti Lombardia con deliberazione n. 73/2021, gli incentivi per funzioni tecniche, non essendo considerati a tutti gli effetti spese di personale, seppur collocati a bilancio all'interno dei capitoli di spesa del macroaggregato 01, potrebbero essere esclusi dalle predette verifiche. In questo caso, il rispetto del limite di incremento annuo, presenterebbe dei margini maggiori (+ €. 21.410,84 per il 2023 e +€. 19.439,24 per il 2024).

A seguito delle verifiche di cui sopra, si dà atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2023-2024-2025, 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").

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 426.918,24**). 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 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 2023/2025 confluisce nel DUP 2023/2025 e nelle relative previsioni nel bilancio 2023/2025 che sono conformi alla presente programmazione e garantiscono il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
- 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.
- Che il presente atto, salva diversa disposizione di legge, dovrà essere trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato attraverso il modulo denominato "PIANO DEI FABBISOGNI", presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017;
- la presente proposta di programmazione del fabbisogno di personale è stata trasmessa alle OO.SS. in quanto oggetto di sola informazione ai sensi dell'art. 4 c. 5 del CCNL 2019-2021;