

3.5 Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027

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 2025/2027, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree.

Considerato il personale attualmente in servizio, come evidenziato nel prospetto riportato al precedente paragrafo 3.1 Struttura organizzativa, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **non si rilevano situazioni di personale in esubero.**

3.5.1 Programmazione fabbisogno di personale

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale viene adottato nel rispetto del seguente quadro normativo:

- ✓ gli artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recanti, rispettivamente, disposizioni inerenti "all'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" e alle "linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale";
- ✓ il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute dell'8 maggio 2018, con il quale sono state approvate, ai sensi del sopracitato art. 6-ter, le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*";
- ✓ il decreto-legge n. 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini";
- ✓ l'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019, il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle capacità 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 Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, per l'attuazione del D. L. n. 34/2019, con il quale 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;
- ✓ la circolare del Ministero dell'interno del 08/06/2020 ad oggetto: "Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L.34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni".

La pianificazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 è contenuta nella Nota di aggiornamento al DUP 2025/2027 approvata con Deliberazione di Consiglio comunale n. 40 del 19/12/2024. In particolare, per il triennio 2025/2027 non sono previste assunzioni.

Al fine di rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel triennio 2025/2027, sono comunque autorizzate forme di reclutamento temporaneo quali eventuali assunzioni a tempo determinato o “scavalchi d’ecceденza” che si dovessero rendere necessarie.

Restano comunque consentiti:

- ✓ eventuali sostituzioni di personale dimissionario, per il quale non è prevista la cessazione nel presente Piano, comprese eventuali uscite per mobilità verso altri Enti;
- ✓ 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.

3.5.2 Facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale (art. 3 e 4 DM 17/03/2020)

L’art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., ha introdotto una sostanziale modifica 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.

In attuazione di quanto previsto dall’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’Amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch’essa definita dal Decreto attuativo.

Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il **valore-soglia**, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il **valore di rientro**, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all’equilibrio complessivo del Bilancio.

I valori del Comune di Polaveno, avendo come riferimento le tabelle 1 e 3, sono:

COMUNE DI POLAVENO	
POPOLAZIONE (al 31/12/2024)	2507
FASCIA	B
VALORE SOGLIA	27,60%
VALORE DI RIENTRO	31,60%

Il valore soglia è calcolato in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, per gli anni 2024/2026, prendendo a riferimento la spesa di personale registrata nel rendiconto 2023, in quanto tale valore va ricalcolato annualmente in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Come indicato nella circolare esplicativa al Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, la spesa di personale si riferisce ai macro aggregati **U1.01 .00 00.000, U1.03 .02. 12.001, U1.03.02. 12.002, U1.03.02. 12.003, U1.03 .02. 12.999.**

Il Comune di Polaveno rientra tra i Comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2024 (ultimo rendiconto approvato) e alla media delle entrate correnti del triennio 2022-2024, **il rapporto è pari a 19,60%.**

A decorrere dal 01/01/2025, ai Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, come il Comune di Polaveno, è riconosciuta una **capacità di spesa** per assunzioni a tempo indeterminato, fino al **raggiungimento del valore soglia individuato secondo i valori fissati dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1, ovvero 27,60 %, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.**

Tale maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, 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..

	2022	2023	2024
TITOLO 1 - ENTRATE TRIBUTARIE	1.072.966,65	1.107.453,86	1.097.546,39
TITOLO 2 -TRASFERIMENTI (al netto fondi Covid)	162.242,49	252.142,91	229.282,11
TITOLO 3 - ENTRATE EXTRATRIBUTARIE (al netto entrate per convenzione Segreteria)	309.518,36	320.880,23	324.495,14
TOTALE	1.544.727,50	1.680.477,00	1.651.323,64
MEDIA ENTRATE CORRENTI			1.625.509,38
FCDE Bilancio previsione 2025 assestato			7.000,00
A) Media Entrate correnti al netto FCDE			1.618.509,38
B) Spesa di personale 2024 (ultimo rendiconto approvato) (MACROAGGREGATI U1.01.00.001, U1.03.02.001, U1.03.02.002, U1.03.02.003, U1.03.02.12.999, U1.01.01.01.001)			317.272,09

C) Rapporto Spesa Personale/Entrate Correnti (B / A)			19,60%
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo Tabella 1			27,60%
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)			446.708,59

Rispetto a tali percentuali massime di incremento occorre evidenziare che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1).

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **euro 265.172,18** (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 al valore soglia pari a Euro 446.708,59.**

Limiti lavoro flessibile

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

- assumere personale a tempo determinato, qualora ritenuto necessario, tramite procedure selettive o utilizzo di graduatorie di altri Enti, nei casi previsti dall'art. 60 del CCNL 16/11/2022;
- attivare, in accordo con il Collegio dei Geometri di Brescia, di Corsi di Formazione Professionale per geometri praticanti neodiplomati;
- 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;
- 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 o dello scavalco di eccedenza.
- attivare tirocini formativi curriculari ed extracurriculari.

Rispetto del limite di spesa di personale per forme di lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL 78/2010 L'art. 9, comma 28, del Decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito in Legge 30 luglio 2010 n. 122 prevede, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per il lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nel 2009. L'art. 16, comma 1 quater, del Decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con

modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1 del D.lgs. 267/2000.

Richiamata la deliberazione n. 1 del 5 gennaio 2017 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti avente ad oggetto "Individuazione del limite di spesa ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, conv. in legge n. 122/2010, nell'ipotesi in cui l'ente locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali di tipo flessibile nel triennio 2007-2009" individua peculiari modalità di individuazione del suddetto limite nel caso in cui l'Ente non abbia alcun riferimento a tale titolo nell'anno 2009.

A tale riguardo, si richiama inoltre anche la deliberazione n. 15 del 24 luglio 2018 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti avente ad oggetto "Applicabilità dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 agli enti locali che abbiano sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, nel 2009 o nel triennio 2007/2009 per importi irrisori inidonei a costituire parametro di riferimento assunzionale", relativa all'individuazione del suddetto limite nel caso in cui l'Ente abbia sostenuto a tale titolo nell'anno 2009 spese per importi irrisori.

Il suddetto limite è stabilito in **€ 31.708,36** (complessivo di oneri previdenziali e assistenziali).