



Città di
PONTE SAN PIETRO
Provincia di Bergamo

***** ORIGINALE*****

N. 215 del 11-11-2024

Codice Comune 10174

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: SECONDA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.03.01
"PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE UMANE" DEL PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026**

Il giorno undici, del mese di novembre dell'anno duemilaventiquattro alle ore 20:45, osservate tutte le formalità prescritte dal T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i. e dello Statuto Comunale vigente, sono stati convocati in seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Matteo Macoli	Sindaco	Presente
Marzio Zirafa	Vice Sindaco	Presente
Ivonne Maestroni	Assessore	Assente
Mario Mangili	Assessore	Presente
Giordano Bolis	Assessore	Presente
Barbara Bertoletti	Assessore	Presente

Totale Componenti 6 Totale Presenti 5 Totale Assenti 1

Partecipa il Segretario Comunale - Paolo Dott. Zappa -, che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco - Matteo Macoli- assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha istituito il Piano Integrato di Attività e Organizzazione "per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi", in ottica di accrescimento del valore pubblico generato;

Tenuto conto di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (eventuale) nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

Considerato che il Comune di Ponte San Pietro, alla data del 31/12/2023, aveva meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, ma nella redazione del PIAO 2024-2026 non ha tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022 perché l'Ente ha preferito avere un unico strumento che assorbisse una serie di adempimenti, comunque incombenti e connessi tra loro;

Rilevato che:

- con deliberazione del 21/12/2023 n. 49, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024-2026;
- con deliberazione del 21/12/2023 n. 50, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024-2026;
- con deliberazione del 16/02/2024 n. 31 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026;
- con deliberazione del 13/06/2024 n. 121 la Giunta Comunale ha modificato la sotto-sezione 3.03.01 "Programmazione delle risorse umane" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026;

Vista la necessità di modificare ulteriormente la sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" sotto-sezione 3.03 Piano Triennale dei fabbisogni del personale, punto 3.03.01 *Programmazione delle risorse umane*, prevedendo l'attivazione delle procedure per la progressione tra le aree a favore del personale appartenente all'area degli "Operatori

Esperti" e l'integrazione di un part-time da 18 a 24 h settimanali, nonché la definizione per il biennio 2024-2025 dell'utilizzo di personale esterno ai sensi dell'art. 1, c. 557 della L. 311/2004 e ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16/11/2022;

Considerato che ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, c.1, del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 4, c. 5, del CCNL 16/11/2022 è stata trasmessa per l'informazione alle organizzazioni sindacali apposita comunicazione, prot. n. 27768 del 05/11/2024;

Acquisito il parere favorevole rilasciato dall'Organo di revisione in data 07/11/2024, nota assunta a protocollo con n. 27975;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c. 1, D.Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i., allegati al presente atto;

Visti:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di approvare le premesse quale parte integrante del presente dispositivo.
2. Di aggiornare la sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" sottosezione 3.03 Piano Triennale dei fabbisogni del personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, come da allegato alla presente deliberazione sub lettera "A", che ne costituisce parte integrante e sostanziale.
3. Di dare mandato di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato, sul sito istituzionale dell'Ente, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", in particolare:
 - sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", a cura del Responsabile del Settore 3 "Servizi istituzionali e alla persona";
 - sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica" a cura del Responsabile del Settore 1 "Finanziario";ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.
4. Di trasmettere, entro 30 giorni dall'adozione, la presente deliberazione unitamente all'allegato alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "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, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
5. Di trasmettere una copia della deliberazione di approvazione ai Responsabili di Settore dell'Ente.

Con separata votazione favorevole unanime la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 del decreto legislativo n.267/2000 e s.m.i.

Letto approvato e sottoscritto digitalmente.

IL Sindaco
Matteo Macoli

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro

IL Segretario Comunale
Paolo Dott. Zappa

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro

Servizio: PERSONALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE DEL 28-10-2024 N. 205

**Oggetto: SECONDA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.03.01
"PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE UMANE" DEL PIANO
INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(Art. 49 e 147bis del d.lgs. n. 267/2000)

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, il sottoscritto Responsabile del Settore 1, esperita l'istruttoria di competenza ed effettuati i prescritti controlli preventivi sulla proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Responsabile del Settore 1
Dott. Pasquale Romanazzi

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del
D.lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati
del Comune di Ponte San Pietro

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(Art. 49 e 147bis del d.lgs. n. 267/2000)

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, il sottoscritto Responsabile del Settore 1, esperita l'istruttoria di competenza ed effettuati i prescritti controlli preventivi sulla proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Responsabile del Settore 1
Dott. Pasquale Romanazzi

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del
D.lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati
del Comune di Ponte San Pietro



Città di
PONTE SAN PIETRO
Provincia di Bergamo

SEZIONE 3.03 Piano Triennale dei fabbisogni di personale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE
PIAO ANNO 2024-2026

Adottato con atto di Giunta Comunale n. 31 del 16/02/2024

Aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 13/06/2024

Ulteriormente aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. ___ del __/__/2024

3.03 Piano Triennale dei fabbisogni di personale

3.03.01 Programmazione delle risorse umane

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2024-2026 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

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

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Secondo l'impostazione definita dal D.lgs n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Preso atto, in particolare, che sulla base di tali Linee d'indirizzo, ogni Ente deve procedere:

- ad un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze per definire le tipologie di professioni e di competenze professionali che meglio rispondono all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro;
- ad adottare annualmente il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, "con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale..."

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

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

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

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

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

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

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

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

Tabella raccordo spesa personale per missione e programma (inclusa la spesa per la copertura dei posti scoperti indicati nel piano triennale del fabbisogno 2023-2025) e verifica spesa potenziale massima (art. 1 c. 557 L. 296/2006) - spesa media 2011/2013 - pari a €1.841.639,96							
Missione	Descrizione programma	Posti			Valore finanziario		
		N.	Area	P/P.T	2023	2024	2025
MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	PROGRAMMA 2 - Segreteria Generale	1	Funzionario	1 P	211.040,00	211.040,00	211.040,00
		1	Istruttore	1 PT 0,67			
	PROGRAMMA 2A - Servizio protocollo - urp - messi - contratti	1	Funzionario	1 PT 0,83	128.720,00	128.720,00	128.720,00
		1	Istruttore	1 P			
		1	Oper. esperto	1 P			
		1	Oper. esperto	1 PT 0,56			
	PROGRAMMA 3 - Gestione economica finanziaria, programmazione provveditorato	1	Funzionario	1 P	89.270,00	89.270,00	89.270,00
		1	Istruttore	1 P			
		1	Istruttore	1 PT 0,50			
	PROGRAMMA 4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	1	Funzionario	1 P	83.270,00	83.270,00	83.270,00
		1	Funzionario	1 PT 0,67			
	PROGRAMMA 6 - Ufficio Tecnico	2	Funzionario	2 P	188.980,00	205.090,00	205.090,00
		2	Istruttore	2 P			
1		Oper. esperto	1 P				
PROGRAMMA 7 - Elezioni e consultazioni popolari - anagrafe e stato civile	1	Funzionario	1 P	152.090,00	140.230,00	140.230,00	
	3	Istruttore	3 P				
PROGRAMMA 10 - Risorse umane	1	Funzionario	1 P	91.576,00	91.576,00	91.576,00	
	1	Istruttore	1 PT 0,67				
PROGRAMMA 11 - Altri Servizi generali	1	Dirigente	1 P	93.200,00	93.200,00	93.200,00	
MISSIONE 3 - Ordine pubblico e sicurezza	PROGRAMMA 1 - Polizia Locale e amministrativa	2	Funzionario	2 P	389.800,00	389.800,00	389.800,00
		7	Istruttore	7 P			
MISSIONE 4 - Istruz. diritto allo studio	PROGRAMMA 2 - Altri ordini di istruzione	1	Funzionario	1 P	42.310,00	42.310,00	42.310,00
MISSIONE 5 - Tutela valoriz. beni/attiv. culturali	PROGRAMMA 2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	1	Funzionario	1 P	76.830,00	76.830,00	76.830,00
		1	Istruttore	1 P			
MISSIONE 8 - Assetto territorio/ediliz. abilitativa	PROGRAMMA 1 - Urbanistica ed assetto del territorio	1	Funzionario	1 P	78.220,00	78.220,00	78.220,00
		1	Istruttore	1 P			
MISSIONE 12 - Diritti soc., politiche soc. e famiglia	PROGRAMMA 2 - Interventi per la disabilità	1	Funzionario	1 P	69.100,00	69.100,00	69.100,00
		1	Istruttore	1PT 0,89			
	PROGRAMMA 3 - Interventi per gli anziani	1	Funzionario	1 P	85.180,00	85.180,00	85.180,00
1	Oper. esperto	1PT 0,50					
MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività	PROGRAMMA 2 - Commercio-reti distributive-tutela dei consumatori	1	Istruttore	1 P	34.080,00	34.080,00	34.080,00
TOTALE MACROAGGREGATO 1.01					1.813.666,00	1.817.916,00	1.817.916,00
MACROAGGREGATO 1.02.01.01 relativo al personale (IRAP)					121.980,00	122.420,00	122.420,00
Altre spese:							
- Spese mensa					26.722,00	26.722,00	26.722,00
- INAL					9.250,00	9.250,00	9.250,00
- Quota spese Sistema Bibliotecario					968,06	968,06	968,06
Componenti escluse:							
- Spese personale categorie protette					14.100,00	14.100,00	14.100,00
- Incrementi contrattuali CCNL personale dirigente e non					125.408,00	126.723,00	126.723,00
- Incentivo recupero evasione ICI/tributi					5.340,00	5.340,00	5.340,00
- Rimborso personale da Sistema Bibliotecario					18.000,00	18.000,00	18.000,00
- Rimborso personale in comando					42.150,00	-	-
- Rimborso per Segreteria convenzionata					70.000,00	70.000,00	70.000,00
TOTALE SPESA PERSONALE TRIENNIO 2023-20					1.697.588,06	1.743.113,06	1.743.113,06
CORRETTIVO	MISSIONE 1	PROGRAMMA 11 - Altri Servizi generali	1	Dir.	1 P		
Posto vacante ricoperto dalla figura del Segretario Comunale, di cui non si prevede la copertura nel triennio 2023-2026							
SPESA POTENZIALE MASSIMA					1.841.639,96		

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- incrementare il numero di istruttori amministrativi contabili, a tempo indeterminato e pieno, da 8 a 9, prevedendo così la sostituzione del profilo di Operatore Esperto Amministrativo con un profilo più qualificato

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- sopprimere conseguentemente n. 1 posto di Operatore Esperto Amministrativo, a tempo indeterminato e pieno, con decorrenza dal 01.05.2024 (data in cui il posto diviene vacante)
- di mantenere in via prudenziale n. 1 posto di Operatore Esperto Amministrativo, a tempo indeterminato e pieno, fino al 16.06.2024, per il diritto alla conservazione del posto al dipendente dimessosi per vincita concorso c/o altro ente durante il periodo di prova
- sopprimere i posti inerenti le figure dirigenziali, pari a n. 2, attualmente vacanti, a seguito dell'entrata in vigore della nuova struttura organizzativa approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 211 del 16.11.2023
- trasformare n. 1 posto di Operatore Esperto Amministrativo Legge 68/99, a tempo indeterminato e part-time 20 ore settimanali e n. 1 posto di Operatore Esperto Amministrativo, a tempo indeterminato e part-time 18 ore settimanali, in Istruttore Amministrativo Contabile con decorrenza dal 01/12/2024, mediante attivazione della procedura "Progressione tra le aree"
- incrementare dal 01/12/2024 le ore di part-time di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo Contabile, da 18 a 24 ore settimanali

A seguito delle modifiche sopra elencate e tenuto conto della rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, la dotazione organica complessiva dell'ente passa da n. 43 posti (pari a 40,28 rapportati a part-time) a n. 40 posti (pari a 37,44 rapportati a part-time), articolati per Area professionale e profilo come riportato nella seguente tabella (art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001)

Confronto Dotazione Organica 2023-2024

Area	Tipo rapporto		Profilo Professionale	Ultima Dotazione organica al 31.12.2023	Nuova dotazione organica anno 2024	Posti scoperti nel 2024
Dirigenti	1	Tempo pieno	DIRIGENTE SERVIZI FINALI E TECNICI	1	0	
	1	Tempo pieno	DIRIGENTE SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI	1	0	
Funzionari	0,83	Part-time 30 ore	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	1	
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	3	3	
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO SOCIO-CULTURALE	2	2	
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO TECNICO	3	3	
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO CONTABILE	3	3	1
	0,67	Part-time 24 ore	FUNZIONARIO CONTABILE	1	1	
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	1	1	
Istruttori	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	8	9	1
	0,67	Part-time 24 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	2	3 (Dal 01/12/2024)	1
	0,89	Part-time 32 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	1	1	
	0,50	Part-time 18 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	1	1	
	0,56	Part-time 20 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE Legge 68/99	0	1 (Dal 01/12/2024)	1
	1	Tempo pieno	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	7	7	1
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE TECNICO	2	2	
Operatori esperti	1	Tempo pieno	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	2	0 (Dal 17/06/2024)	
	0,56	Part-time 20 ore	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO Legge 68/99	1	0 (Dal 01/12/2024)	
	0,50	Part-time 18 ore	OPERATIVO ESPERTO AMMINISTRATIVO	1	0 (Dal 01/12/2024)	
Nr. dipendenti				43	40	5
Personale rapportato a tempo pieno				40,28	37,44	4,23

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

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

Dotazione Organica 2024-2026						
Area	Tipo rapporto		Profilo Professionale	Dotazione organica 2024	Dotazione organica 2025	Dotazione organica 2026
Funzionari	0,83	Part-time 30 ore	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	1	1
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	3	3	3
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO SOCIO-CULTURALE	2	2	2
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO TECNICO	3	3	3
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO CONTABILE	3	3	3
	0,67	Part-time 24 ore	FUNZIONARIO CONTABILE	1	1	1
	1	Tempo pieno	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	1	1	1
	1	Tempo pieno	ASSISTENTE SOCIALE	2	2	2
Istruttori	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	9	9	9
	0,67	Part-time 24 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	3	3	3
	0,89	Part-time 32 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	1	1	1
	0,50	Part-time 18 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	1	1	1
	0,56	Part-time 20 ore	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	1	1	1
	1	Tempo pieno	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	7	7	7
	1	Tempo pieno	ISTRUTTORE TECNICO	2	2	2
Operatori esperti	1	Tempo pieno	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	0 (Dal 17.06.2024)	0	0
	0,56	Part-time 20 ore	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO Legge 68/99	0 (Dal 01/12/2024)	0	0
	0,50	Part-time 18 ore	OPERATIVO ESPERTO AMMINISTRATIVO	0 (Dal 01/12/2024)	0	0
Nr. dipendenti				40	40	40
Personale rapportato a tempo pieno				37,44	37,44	37,44

Nel 2024 è previsto il ricorso a personale dipendente di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004:

- nel 2024 per un periodo di 6 mesi dal 1^a gennaio 2024 al 30 giugno 2024 per un tempo di lavoro massimo di n. 8 ore settimanali;
- nel 2025 per un periodo di 12 mesi dal 1^a gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 per un tempo di lavoro massimo di 4 ore settimanali.

Per l'anno 2026, non è prevista alcuna assunzione di personale a tempo determinato o con forme di lavoro flessibile.

Nel 2024 e 2025 è altresì previsto l'utilizzo congiunto tra enti di personale, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16/11/2022, nello specifico:

- n. 1 dipendente, Istruttore Amministrativo, per un tempo di lavoro massimo di n. 8 ore settimanali per il periodo dal 01/01/2024 al 31/12/2025, presso il Settore 4;
- n. 1 dipendente, Funzionario Amministrativo Contabile, per un tempo di lavoro massimo di n. 8 ore settimanali per il periodo dal 01/07/2024 al 31/12/2024 e per un tempo di lavoro massimo di n. 6 ore settimanali per il periodo dal 01/01/2025 al 31/12/2025, presso il Settore 1;
- n. 1 dipendente, Assistente Sociale, per un tempo di lavoro di n. 30 ore settimanali per il periodo dal 02/09/2024 al 31/05/2025, presso il Settore 4, a seguito di maternità di personale;
- n. 1 dipendente, Funzionario Tecnico, per un tempo di lavoro di n. 9 ore settimanali per il periodo dal 04/11/2024 al 28/02/2025 con possibilità di rinnovo, presso il Settore 2, a seguito di concessione

di una mobilità in uscita.

La quota d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili, di cui alla L. n. 68/1999, pari a 1 lavoratore per gli enti con un numero di dipendenti da 15 a 35 (base di computo costituita dal numero di lavoratori in servizio al 31.12 al netto delle categorie di lavoratori da escludere, pari per l'anno 2024 a n. 27), è coperta da n. 1 collaboratore amministrativo part-time 20 ore.

La citata programmazione del Fabbisogno del Personale per gli anni 2024-2026 si fonda sul presupposto che presso il Comune di Ponte San Pietro non vi sono casi di eccedenza o soprannumero di personale, poiché dalla consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non emergono situazioni di personale in esubero, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come già precedentemente dimostrato nel prospetto della consistenza della dotazione organica al 31.12.2023.

Il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il conseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di Stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa.

Il Piano di Fabbisogno di Personale deve rispettare le vigenti regole assunzionali, quali:

- **Tetto della spesa di personale:** secondo l'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della Legge n. 296/2006, a decorrere dall'anno 2014 il parametro cui è ancorato il contenimento della spesa è la spesa media di personale del triennio 2011-2013, che assume un valore di riferimento statico, ed è pari a € 1.841.639,96.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Descrizione	2011	2012	2013
Macro aggregato 1.01 (stipendi e oneri riflessi personale a tempo indeterminato/determinato, personale art.90 e 110 D.Lgs 267/2000, categorie protette, personale in comando c/o terzi, salario accessorio, assegno nucleo familiare, segreteria convenzionata e INAIL per gli anni 2011-2012-2013)	1.847.515,54	1.781.353,46	1.764.995,29
Macro aggregato 1.02.01.01 (IRAP)	121.651,33	116.800,68	116.918,81
	1.969.166,87	1.898.154,14	1.881.914,10
Correttivi negativi			
- irap amministratori e co.co.co	7.515,33	7.161,42	7.183,55
- personale categorie protette	59.600,60	59.594,49	58.784,05
- incentivo recupero evasione ICI/tributi	15.500,00	7.500,00	7.500,00
- Incrementi contrattuali CCNL personale dirigente e non			
	82.615,93	74.255,91	73.467,60
Correttivi positivi			
+ spese mensa	36.473,15	30.903,53	19.995,27
+ Personale in distacco per il sistema bibliotecario	17.690,03	17.700,00	17.700,00
+ Spese INAIL personale e LSU			
+ Segreteria convenzionata (rimborsi al capoconvenzione)			
+ Personale esterno in comando c/o l'ente			
	54.163,18	48.603,53	37.695,27
Convenzioni			
- Roncola	7.224,00	7.419,00	7.208,33
- rimborso personale da sistema bibliotecario	15.000,00	15.000,00	15.000,00
- rimborso distacco sistema bibliotecario Galante C.	17.690,03	17.700,00	17.700,00
- rimborso pers. in comando c/o Azienda Speciale Consortile			13.000,00
- convenzione polizia locale comune di Almenno S.B.			7.000,00
- rimborso Segreteria convenzionata			-
	39.914,03	40.119,00	59.908,33
+ quota nostra competenza sistema bibliotecario	1.874,04	1.812,64	1.816,90
	1.874,04	1.812,64	1.816,90
+ quota personale Azienda Speciale Consortile *	-	-	-
	-	-	-
Totale spesa di personale	1.902.674,13	1.834.195,40	1.788.050,34
			1.841.639,96

- **Capacità assunzionale di personale:** l'art 33 del decreto-legge n.34/2019 (Decreto crescita) e il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 17 marzo 2020, contenente "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", pubblicato il 27 aprile scorso ed entrato in vigore il 20 aprile (art. 1, comma 2, del Decreto) individua una diversa modalità di determinazione delle capacità assunzionali degli enti, capacità basata sul criterio di sostenibilità finanziaria della spesa e rappresentato dal rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti. In particolare il decreto individua dei "valori soglia", definiti come percentuale e differenziati per fascia demografica, la percentuale è data dal rapporto tra la spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE). Il Comune di Ponte San Pietro, dopo l'approvazione del Rendiconto 2023, presenta la situazione seguente:

Individuazione valori soglia

COMUNE DI	PONTE SAN PIETRO
POPOLAZIONE	11.917
FASCIA	da 10.000 a 59.999
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

Rapporto spesa di personale su entrate correnti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

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

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

Calcolo capacità assunzionale

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

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



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

- **Tetto di spesa per lavoro flessibile:** il limite delle assunzioni di personale a tempo determinato o con forme di lavoro flessibili, ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, non può superare il 100% della spesa sostenuta nel 2009 agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296 del 27 dicembre 2006, pari a € 8.182,22, e l'utilizzo di tali forme contrattuali è possibile solo nel rispetto della normativa vigente, prevista dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificata dal D.L. n. 50/2017.
- **Rispetto disposizioni di bilancio:** l'art.1, comma 475, lett. e) della Legge n. 232/2016 dispone che, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e spese finali, determina il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale; mentre l'art.9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

Nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale dovranno quindi essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

La valorizzazione della consistenza della dotazione organica, come rideterminata con il presente atto, coerentemente con le esigenze organizzative e i fabbisogni delle diverse professionalità dell'Ente, nonché tenendo conto di tutte le altre componenti della spesa da aggiungere o da escludere ai fini del confronto con il sopra citato "Tetto di spesa di Personale", rispetta il limite stesso, come si evince dal prospetto seguente:

Tabella raccordo spesa personale per missione e programma (inclusa la spesa per la copertura dei posti scoperti indicati nel piano triennale del fabbisogno) e verifica vincolo spesa potenziale massima (art. 1 c. 557 L. 296/2006) - spesa media triennio 2011/2013 - pari a € 1.841.639,96							
Missione	Descrizione programma	Posti			Valore finanziario		
		N.	Area	Pleno / Part-Time	2024	2025	2026
MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	PROGRAMMA 2 - Segreteria Generale	1	Funzionario	1 P	182.810,00	182.810,00	182.810,00
		1	Istruttore	1 PT 0,67			
	PROGRAMMA 2A - Servizio protocollo - urp - messi - contratti	1	Funzionario	1 PT 0,83	126.920,00	129.220,00	129.220,00
		2	Istruttore	2 P			
		1	Oper.esperto	1 P fino a 30/04/24			
	PROGRAMMA 3 - Gestione economica finanziaria, programmazione prowditorato	1	Funzionario	1 P	96.920,00	94.920,00	94.920,00
		1	Istruttore	1 P			
	PROGRAMMA 4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	1	Funzionario	1 P	73.250,00	73.250,00	73.250,00
		1	Funzionario	1 PT 0,67			
	PROGRAMMA 6 - Ufficio Tecnico	2	Funzionario	2 P	156.220,00	156.220,00	156.220,00
		2	Istruttore	2 P			
	PROGRAMMA 7 - Elezioni e consultazioni popolari - anagrafe e stato civile	1	Funzionario	1 P	151.320,00	150.620,00	150.620,00
		3	Istruttore	3 P			
PROGRAMMA 10 - Risorse umane	1	Funzionario	1 P	204.636,00	204.636,00	204.636,00	
	1	Istruttore	1 PT 0,67				
MISSIONE 3 - Ordine pubblico e sicurezza	PROGRAMMA 1 - Polizia Locale e amministrativa	2	Funzionario	2 P	382.350,00	382.350,00	382.350,00
		7	Istruttore	7 P			
MISSIONE 4 - Istruzione e diritto allo studio	PROGRAMMA 2 - Altri ordini di istruzione	1	Funzionario	1 P	43.020,00	43.020,00	43.020,00
MISSIONE 5 - Tutela e valorizzazione beni e attività culturali	PROGRAMMA 2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	1	Funzionario	1 P	77.950,00	77.950,00	77.950,00
		1	Istruttore	1 P			
MISSIONE 8 - Assetto del territorio ed edilizia abilitativa	PROGRAMMA 1 - Urbanistica ed assetto del territorio	1	Funzionario	1 P	79.050,00	79.050,00	79.050,00
		1	Istruttore	1 P			
MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	PROGRAMMA 2 - Interventi per la disabilità	1	Funzionario	1 P	66.550,00	66.550,00	66.550,00
		1	Istruttore	1 PT 0,89			
	PROGRAMMA 3 - Interventi per gli anziani	1	Funzionario	1 P	54.850,00	56.450,00	56.250,00
		1	Istruttore	1 PT 0,50			
MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività	PROGRAMMA 2 - Commercio-reti distributive-tutela dei consumatori	1	Istruttore	1 P	35.650,00	35.650,00	35.650,00
TOTALE MACROAGGREGATO 1.01					1.731.496,00	1.732.696,00	1.732.496,00
MACROAGGREGATO 1.02.01.01 relativo al personale (IRAP)					117.000,00	116.850,00	116.850,00
Altre spese:							
- Spese mensa					33.000,00	33.000,00	33.000,00
- INAL					7.800,00	7.800,00	7.800,00
- Quota spese Sistema Bibliotecario					985,02	985,02	985,02
Componenti escluse:							
- Spese personale categorie protette					17.400,00	17.400,00	17.400,00
- Incrementi contrattuali CCNL personale dirigente e non					118.153,00	118.174,00	118.174,00
- Incentivo recupero evasione ICI/tributi					6.750,00	6.750,00	6.750,00
- Rimborso personale da Sistema Bibliotecario					18.000,00	18.000,00	18.000,00
- Rimborso personale in comando					44.000,00	44.000,00	44.000,00
- Rimborso per Segreteria convenzionata					67.000,00	67.000,00	67.000,00
TOTALE SPESA PERSONALE TRIENNIO 2024-2026					1.618.978,02	1.620.007,02	1.619.807,02

L'ente presenta una situazione di potenziale conseguibilità del saldo finanziario in materia di Pareggio di Bilancio, poiché con deliberazione di C.C. n. 22 del 23.07.2024 si è dato atto del permanere degli equilibri generali di bilancio, nel rispetto del termine indicato dall' art. 175, comma 8 del D.Lgs 267/2000; inoltre sono stati approvati nei termini di legge il Bilancio di Previsione 2024/2026 (deliberazione di C.C. n. 50 del 21.12.2023), il documento unico di programmazione (D.U.P.) 2024/2026 (deliberazione di C.C. n. 49 del 21.12.2023), il Rendiconto di Bilancio 2023 (deliberazione di C.C. n. 6 del 30.04.2024), il Bilancio Consolidato 2023 (deliberazione di C.C. n. 27 del 26.09.2024) e che si è provveduto alla trasmissione di questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche –BDAP (D.L. n.113/2016);

Con la "Programmazione triennale del fabbisogno 2024-2026", si intende garantire, per il Comune di Ponte San Pietro, il mantenimento del rispetto del parametro della sostenibilità finanziaria anche per gli anni futuri, a tal fine è necessario tenere monitorato gli indici di rapporto tra le entrate corrente e le spese di personale. Con il bilancio di previsione 2024-2026, approvato con deliberazione di C.C. n. 50 del 21.12.2023, l'andamento del rapporto tra le entrate e la spesa del personale è il seguente:

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

I singoli Responsabili di Settore, responsabili dell'assunzione del proprio personale, hanno la facoltà di scegliere la modalità di reclutamento di personale tra:

- procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001
- procedura di utilizzo per scorrimento delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni previo accordo tra le amministrazioni interessate, ai sensi dell'art. 3 comma 61 della legge 24.12.2003 n. 350, nel limite della capacità assunzionale
- indizione di concorso pubblico ex art. 35 comma 3-bis del D.Lgs. 165/2001, nel limite della capacità assunzionale.

Oltre a quanto espressamente previsto nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 si definisce la seguente priorità, rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato:

"avviare l'assunzione di personale, esclusivamente nell'ipotesi di collocamento a riposo, dimissioni volontarie o trasferimento per mobilità presso altro Ente da parte di personale della medesima area/servizio, con pari entità numerica e profilo professionale del personale eventualmente uscente, nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente, nonché l'utilizzo congiunto tra enti di personale, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16/11/2022, per posti temporaneamente vacanti in dotazione organica, sempre per le motivazioni citate".

Il Revisore ha espresso parere favorevole al "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026", parere n. 2 rilasciato in data 15 febbraio 2024, assunto a protocollo con n. 4654, e alle modifiche con parere n. 9 del 13 giugno 2024, assunto a protocollo con n. 15898, e parere n. 15 del 7 novembre 2024, assunto a protocollo con n. 27975.