

**Comune di BRESSANA BOTTARONE**

**Provincia di Pavia**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE**

**2025 – 2027**

**MODIFICA SEZIONE 3**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,  
convertito, con modificazioni, in  
legge 6 agosto 2021, n. 113)*

### SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “dotazione di spesa potenziale massima” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

A fronte della struttura organizzativa indicata nella sottosezione 3.1 l'attuale dotazione organica, **considerate le risorse umane al 31.12.2024** è la seguente:

#### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed EQ
A tempo pieno	1	4	6	4
A tempo parziale	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

Così suddivisi:

#### Area degli Operatori

n. 1 con profilo di Operaio cantoniere

#### Area degli Operatori esperti

n. 1 con profilo di Operaio cantoniere

n. 3 con profilo di Operatore Amministrativo

#### Area degli Istruttori

n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 1 con profilo di Istruttore tecnico

n. 2 con profilo di Agente di Polizia Locale

#### Area dei Funzionari e EQ

n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo

n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo Contabile

n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico

n. 1 con profilo di Funzionario Comandante di Polizia Locale

**La programmazione deve tenere conto dei vincoli alla capacità assunzionale dell'Ente.**

L'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019 e relativo D.P.C.M. attuativo del 17/03/2020, hanno introdotto nuove regole di calcolo delle capacità assunzionali basate sulla regola della "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale, secondo cui la facoltà assunzionale dell'ente viene calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, corrispondente al rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE).

Alla data odierna la situazione del Comune di Bressana Bottarone, alla luce dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2023, approvato con deliberazione di C.C. n. 3 del 20.04.2024) è la seguente:

- spese del personale consuntivo anno 2023: **euro 656.305,12;**
- media delle entrate correnti 2020/2021/2022 ridotte FCDE 2021: **euro 3.056.859,84**
- Rapporto in percentuale: **21,47%**

Preso atto che in applicazione al nuovo sistema delle assunzioni, introdotto con l'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, il Comune di Bressana Bottarone è ente definito "virtuoso", registrando un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti (pari al 21,47%) **ben al di sotto della soglia del 27,20%** prevista per i Comuni rientranti nella fascia D del D.M. 17 marzo 2020.

**TABELLA 1 – Calcolo Capacità Assunzionale**

Anno 2025

Anno ultimo rendiconto approvato	2024
Numero abitanti	3.496
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2024
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	630.143,99
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
Totale spesa	630.143,99

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	2.245.355,78	2.250.259,96	2.186.161,68
2 - Trasferimenti correnti	195.362,28	120.110,63	194.171,90
3 - Entrate extratributarie	1.092.334,38	976.518,88	859.925,41
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	3.533.052,44	3.346.889,47	3.240.258,99
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			3.373.400,30
F.C.D.E.			504.665,00
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			2.868.735,30

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
21,97 %	27,20 %	31,20 %	5,23 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	150.152,01
Totale spesa con incremento massimo	780.296,00

### **Contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006**

Come chiarito in diverse occasioni dalla magistratura contabile i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge n. 296/2006 non sono stati abrogati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del DL n. 34/2019.

La norma di contenimento richiamata prevede che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno *"assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*, cioè al triennio 2011-2013.

L'importo, costruito anche sulla base delle risultanze del Conto annuale relativo agli anni 2011, 2012 e 2013, è quantificato in € **615.470,09**.

Ciò premesso si riporta di seguito la verifica del rispetto del limite imposto all'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge n. 296/2006 con i dati di Bilancio:

**TABELLA 2 – Calcolo contenimento spesa di personale**

	<b>Media 2011/2013</b>	<b>2024</b>
(+) Spese macroaggregato 101	575.538,14	622.745,76
(+) Spese macroaggregato 103	0,00	0,00
(+) Irap macroaggregato 102	39.365,00	36.451,07
(+) Altre spese: re iscrizioni imputante nell'esercizio successivo	0,00	0,00
(+) Altre spese: rimborso personale da altri comuni (Segretario comunale)	45.651,32	5.278,25
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE (A)</b>	660.554,46	664.475,08
(-) Componenti escluse (B)	45.084,37	87.220,48
(-) Maggiore spesa per personale a tempo ind. DM 17/3/2020 (C)	0,00	0,00
<b>= COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE (A-B-C)</b>	<b>615.470,09</b>	<b>577.254,60</b>

### **Verifica di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale**

L'articolo 33 del d.lgs. n. 165/2001 ha introdotto l'obbligo, per tutte le pubbliche amministrazioni, 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.

Relativamente alle posizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, la circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha elaborato le seguenti definizioni:

- «soprannumerarietà», ossia la “situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L’amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti”;
- «eccedenza», ovvero la “situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale”;
- «esubero» per cui si procede con l’individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente.

Il Comune di Bressana Bottarone, come si evince dall’attuale organico dell’Ente, non rileva situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dell’ente, così come prescritto dall’articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

### **Verifica delle condizioni propedeutiche alle assunzioni**

Secondo l’attuale quadro normativo, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell’articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.) ed inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, mediante applicativo SICO, il predetto PTFP (articolo 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (articolo 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 e s.m.i.);
- c) il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 e articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.) è disciplinato nel presente documento;
- d) abbiano adottato il piano delle performance (articolo 10, comma 5, del d.lgs.150/2009 e s.m.i.);
- e) abbiano rispettato l’obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all’articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l’approvazione dei summenzionati documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del d.l. n. 185/2008);
- h) abbiano approvato, nei termini, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinques d.l. n. 113/2016 e s.m.i.);
- i) non risultino, in base ai parametri definienti lo stato di deficitarietà strutturale, enti deficitari o dissestati;

Il Comune di Bressana Bottarone come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario, con l’apposizione in calce alla deliberazione di approvazione del presente PIAO, del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) e i) del precedente paragrafo.

### **Programmazione strategica delle risorse umane**

#### **Assunzione categorie protette**

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute al rispetto di precisi obblighi assunzionali in riferimento alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68 del 12 marzo 1999 al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il collocamento mirato affidato agli uffici competenti individuati dalle regioni.

Tramite la direttiva n. 1 del 24 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministro per la Pubblica Amministrazione sono intervenuti nuovamente sulle assunzioni delle categorie protette presso le PP.AA. allo scopo di fornire gli opportuni chiarimenti atti a rendere maggiormente efficaci gli strumenti approntati dalla legge 68/1999 nei confronti dei soggetti beneficiari del collocamento obbligatorio: il documento esamina le condizioni per l'attivazione delle tre modalità di assunzione normativamente previste (chiamata numerica/concorso con riserva di posti/convenzioni ex art. 11 della l. 68/1999) ed illustra, in particolare, la modalità di calcolo della quota d'obbligo (pari al 7% dei lavoratori occupati in PA che occupano più di 50 dipendenti; pari a n. 2 lavoratori in PA che occupano da 36 a 50 dipendenti; pari a n. 1 lavoratore in PA che occupano da 15 a 35 dipendenti).

Il Comune di Bressana Bottarone avendo 17 dipendenti ha assolto all'obbligo delle quote riservate ai lavoratori disabili (articolo 3, comma 1) e ai lavoratori appartenenti alle categorie protette (articolo 18, comma 2), poiché ha in organico n. 2 dipendenti appartenenti alla categoria dei lavoratori disabili.

### **Progressioni tra le Aree**

L'articolo 13, comma 6, del CCNL del 16/11/2022, nel dare applicazione alle previsioni contenute nell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, disciplina le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, quest'ultima riproposta pedissequamente dall'articolo 15 del medesimo contratto.

In particolare, viene prevista la possibilità di effettuare, fino al 31 dicembre 2025, le progressioni tra le aree di coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.

La disposizione (comma 8) ha previsto che le progressioni in questione sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'articolo 1, comma 612 della legge di bilancio 2022 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali.

L'Aran (con parere CFL 209) ha affermato che se gli enti decidono di avvalersi di tale facoltà possono farlo derogando ai principi sull'accesso della riserva del 50% dei posti per le assunzioni dall'esterno.

Il monte salari relativo all'anno 2018 è stato quantificato (sulla base del Conto annuale 2018) in € 425.701,00. Da ciò ne discende che 0,55% corrisponderebbe a € 2.341,36, pertanto un "tetto" sufficiente a garantire dei passaggi tra le Aree all'interno del Comune di Bressana Bottarone per le Aree da Operatori a Operatori Esperti di un dipendente e/o da Istruttori a Funzionari ad Elevata Qualificazione di n. 1 dipendente.

### **Piano delle assunzioni**

Come si rileva dalla Tabella 1 (Calcolo Soglia) il Comune di Bressana Bottarone è un ente "virtuoso", ovvero si colloca al di sotto del valore soglia (21,47% rispetto al 27,20%).

In questa sede si vuole sottolineare come la disposizione normativa contenuta nel DL 34/2019 consente di incrementare gli organici rispetto alla consistenza presente nell'anno 2018 (*"In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1").

Rispetto alle cessazioni previste nel PIAO, deliberazione di G.C. n. 29 del 04.04.2025, si sono registrate/formalizzate le seguenti cessazioni di personale a tempo indeterminato:

**TABELLA 3 – Stima delle cessazioni**

ANNO	Area di inquadramento	n. posti	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Data di cessazione	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)
2025	Area dei Funzionari ad Elevata Qualificazione	1	Specialista in attività tecniche	Tempo pieno ed indeterminato	31.03.2025	13.819,91
	Area degli operatori esperti	1	Operatore manutentivo	Tempo pieno ed indeterminato	30.11.2025	32.591,48
2026	Non previste					
2027	Non previste					

e si sono previste le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato

**TABELLA 4 – Piano delle assunzioni**

ANNO	Area di inquadramento	n. posti	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)	note
2025	Area dei Funzionari ad Elevata Qualificazione	1	Specialista in attività tecniche	a tempo pieno, indet.	35.485,84	Sostituzione personale cessato nell'anno
2026	Area degli Operatori Esperti	2	Operatore manutentivo	a tempo pieno, indet.	57.935,40	Sostituzione personale cessato e Progressione

<b>2027</b>	<b><i>Non previste</i></b>
-------------	----------------------------

Per quanto riguarda l'Area dei Funzionari ad Elevata Qualificazione Specialista in attività tecniche, a tempo pieno e indeterminato, si è proceduto ad espletare concorso pubblico e ad assumere in data 01.08.2025 un funzionario tecnico.

Per quanto riguarda l'Area degli Operatori Esperti, Operatore manutentivo, a tempo pieno e indeterminato, si intende procedere nel 2026 a sostituzione un Operatore cessato nel 2025, mediante utilizzo dello scorrimento di graduatoria in concorsi pubblici, o procedura concorsuale, previo esperimento della mobilità obbligatoria. Per il secondo Operatore, l'amministrazione avvierà una procedura di progressione tra aree (c.d. verticale), a norma dell'art. 52 comma 1-*bis* T.U. Pubblico Impiego, nel rispetto della riserva del 50% di assunzioni dall'esterno, operante per ogni categoria.

In armonia con i principi di efficienza, efficacia ed economicità, si stabilisce che, senza necessità di modificare il presente Piano, qualora nel corso dell'anno 2026 si verificassero cessazioni dal servizio del personale in essere non previste nel Piano in questione, si potrà procedere alla loro sostituzione con personale di pari profilo e Area funzionale, purché venga garantita l'invarianza della spesa complessiva.

Resta inteso che per gli anni 2026 e 2027 si dovrà rivedere il presente Piano a seguito delle risultanze del Rendiconto di gestione relativo all'anno 2025, quando disponibile.

**TABELLA 5 – Piano delle assunzioni con forme flessibili di lavoro**

<b>ANNO</b>	<b>n. unità</b>	<b>Area di inquadramento</b>	<b>Profilo di inquadramento</b>	<b>Rapp. di lavoro</b>	<b>Durata</b>	<b>Modalità di reclut. am.</b>	<b>Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)</b>
<b>2025</b>	<b><i>Non previste</i></b>						
<b>2026</b>	<b><i>Non previste</i></b>						
<b>2027</b>	<b><i>Non previste</i></b>						

### **Modalità di assunzione del personale**

Con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato previste nel presente Piano si precisa che le stesse dovranno realizzarsi secondo le seguenti modalità:

<b>ANNO</b>	<b>Area di inquadramento</b>	<b>n. posti</b>	<b>Profilo di inquadramento</b>	<b>Rapporto di lavoro</b>	<b>Modalità</b>
<b>2025</b>	<b><i>Non previste</i></b>				
<b>2026</b>	<b>Area degli Operatori Esperti</b>	<b>1</b>	<b>Operatore manutentivo</b>	<b>a tempo pieno e indetermin.</b>	Svolgimento della procedura di mobilità obbligatoria (artt. 34, 34-bis del d.lgs. n. 165/2001). A seguito di mobilità



		<b>1</b>	<b>Operatore manutentivo</b>	<b>a tempo pieno e indeterm.</b>	<p>obbligatoria, l'Amministrazione si riserva la facoltà di ricorrere allo scorrimento di graduatorie concorsi pubblici, o procedura concorsuale</p> <p>Progressione tra aree art. 15 CCNL 2019/2021</p>
2027	<i>Non previste</i>				