

COMUNE DI BORNO
Provincia di Brescia



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

TRIENNIO 2021/2023

SOMMARIO

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa
Contenuti
Durata

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa
Incarichi di direzione di servizio

RILEVAZIONE DELLE ECCEDEXENZE DI PERSONALE

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Premessa
Vincoli in materia di assunzioni
Facoltà assunzionali
Assunzioni obbligatorie
Programma delle assunzioni

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'Ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000). Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono all'adozione del Piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'Ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, 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, 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, etc.).

CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 possono essere così riassunti:

- **determinazione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- 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 Legge n. 296/2006 e s.m.i.;
- **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- **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;
- evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2021/2023. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

PREMESSA

Come previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Borno persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'Ente.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto Regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Borno è articolata in Servizi ed Uffici. Non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

La struttura organizzativa del Comune di Borno è attualmente data da:

N.	SERVIZIO		PROFILO	POS. EC.
1	AFFARI GENERALI E SEGRETERIA	Ufficio Elettorale Demografico Statistico e Stato Civile	Istruttore Amministrativo	N. 1 C1 N. 1 C4 P.T. 31 ore
		Ufficio Protocollo U.R.P.		
		Segreteria Personale		
		Contratti		
2	ECONOMICO-FINANZIARIO	Ufficio Ragioneria	Istruttore Direttivo Istruttori Amministrativi	N. 1 D1 N. 1 C4 P.T. 25 ore N. 1 C1 P.T. 30 ore
		Ufficio Tributi		
		Economato		
		Provveditorato		
		Commercio		
		Servizi Sociali		
		Servizi Scolastici		
Occupazione suolo pubblico				
3	TECNICO	Lavori Pubblici	Istruttore Direttivo Istruttore Geometra Operatori	N. 1 D1 P.T. 18 ore (art. 110) N. 1 C1 (scoperto) N. 2 B1
		Edilizia Privata		
		Urbanistica		
		Manutenzione patrimonio e territorio		
4	POLIZIA LOCALE***		Istruttore Direttivo	N. 1 D3 (scoperto)
			Coll.Prof. – Guardia Boschiva	N. 1 C5 (scoperto)
			Coll.Prof. – Vigile	N. 2 C4 (n. 02 scoperti)

*** Ai sensi di quanto previsto dal verbale di concertazione per il passaggio diretto degli Agenti di Polizia Locale dal Comune di Borno all'Unione dei Comuni "Antichi borghi di Valle Camonica", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 20.06.2012, esecutiva ai sensi di legge:

- nell'ipotesi di scioglimento dell'Unione i dipendenti trasferiti rientreranno nell'organico del Comune di Borno;
- i posti sono conservati nella dotazione organica del Comune di Borno e non possono essere utilizzati per il turnover.

In relazione alla nuova programmazione dei fabbisogni di personale di cui al presente provvedimento ed al conseguente concretizzarsi delle assunzioni, l'assetto organizzativo di cui sopra verrà successivamente rivisto al fine di perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

INCARICHI DI DIREZIONE DI SERVIZIO

Al vertice dei Servizi sopra esposti vengono nominati i Responsabili 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 dei Servizi sopra individuati è la seguente:

- al vertice del Servizio Economico-Finanziario e del Servizio Tecnico sono individuati due Responsabili di posizione organizzativa;
- il posto di Responsabile del Servizio Tecnico è attualmente coperto con un incarico ex art. 110 del D.Lgs 267/2000;
- al vertice del Servizio Affari Generali e Segreteria vi è il Segretario Generale, a cui compete, altresì, il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'Ente.

Gli incarichi di direzione/responsabilità dei 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 DI PERSONALE

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge 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.

Per l'anno 2021, con deliberazione di Giunta Comunale n. 195 del 11/12/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato rilevato che non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo

esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006, per ciascuno degli anni 2020-2021-2022 è pari ad **Euro 453.710,83** (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 alla disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turnover 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, considerata 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 di 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 Borno, 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	BORNO
POPOLAZIONE	2666
FASCIA	C
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Prendendo a riferimento i dati relativi agli ultimi tre rendiconti approvati (2017-2018-2019), il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 14,12%, come di seguito calcolato:

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019		417.650,39	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	2.859.947,18	3.046.158,52	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	2.924.113,31		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.354.415,07		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019		88.746,01	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		14,12%	

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 Borno si colloca al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (27,60%); 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 dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al 27,60%.

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

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M. 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	417.650,39	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27,60% delle entrate correnti)	816.245,85	
INCREMENTO MASSIMO	398.595,46	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., pari a € **Euro 453.710,83** (media triennio 2011/2013), a decorrere dal

20/04/2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino a una spesa potenziale massima di personale **pari a Euro 816.245,85** 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 2019; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggiore 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. 296/2006 e s.m.i..

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

PREMESSA

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, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022, nell'ambito della quale sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme di lavoro flessibili.

VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2021/2023 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare richiede di:

- 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. n.165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs.n. 165/2001);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs.n. 198/2006);
- di aver approvato il Piano della performance (art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009). Per gli Enti Locali, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) (art. 169, comma 3bis, del D.Lgs. n. 267/2000);
- aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – Enti soggetti al patto di stabilità nell'anno 2015, della Legge n. 296/2006);
- aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del

bilancio consolidato, nonché il termine di 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 Legge n. 196/2009 (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);

- aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3bis, del Decreto Legge n. 185/2008. Tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Si dà atto che prima di procedere ad assunzioni sarà verificato il rispetto dei predetti requisiti.

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 Borno, che si trova al di sotto del 27,60%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa di personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M), sempre in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso").

Per il triennio 2021-2023, la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2021	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	432.599,83	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2021	25,00%	
INCREMENTO ANNUO	108.149,96	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	1.295,72	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	109.445,68	

I resti assunzionali quinquennio 2015/2019 sono così calcolati:

- nell'anno 2019 l'Ente ha beneficiato di "resti" relativi al quinquennio 2014/2019 (cessazione nel 2018 di un Istruttore direttivo cat. D Tempo pieno) assumendo a tempo determinato n. 1 Istruttore direttivo tramite selezione ai sensi art. 110 TUEL Part Time 18 ore e n. 1 istruttore amministrativo/contabile cat C Part Time 18 ore a tempo indeterminato;

- il 31/12/2019 si è verificata la cessazione di un Istruttore amministrativo – cat. C a tempo pieno e indeterminato che sarà sostituita nel corso del 2021 con una nuova assunzione cat. C tempo pieno e indeterminato (resto assunzionale 0- turn over);

Si rileva che nel 2020 si è verificata la cessazione di un Istruttore direttivo cat. D tempo pieno e indeterminato che è stata sostituita con una nuova assunzione di un istruttore amministrativo cat C tempo pieno e indeterminato.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2022	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	432.599,83	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	28,00%	
INCREMENTO ANNUO	121127,95	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	1.295,72	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	109.445,68	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2023	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	432.599,83	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2020	29,00%	
INCREMENTO ANNUO	125.453,95	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	1.295,72	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	126.749,67	

La spesa di personale per gli anni 2021 - 2023, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà superare la spesa massima pari a **Euro 816.245,85**, corrispondente al valore soglia “più basso” del 27,60%, stabilito dall’art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per gli anni 2022 e 2023 tale valore andrà ricalcolato in base alla spesa registrata nell’ultimo rendiconto approvato.

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Borno non rende obbligatorio il rispetto delle norme sul collocamento dei disabili di cui alla Legge n.68/1999.

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

- anno 2021: l'assunzione di una unità di personale cat C per Servizio Tecnico Tempo pieno in sostituzione del dipendente cat C cessato il 31/12/2019 (nel corso del 2020 era stato assunto un dipendente ad agosto ma nel mese di novembre ha rassegnato le proprie dimissioni).
- anno 2021: assunzione n. 1 dipendente a tempo pieno cat. C per Servizio Affari generali e Segreteria
- anno 2021: assunzione n. 1 dipendente a tempo pieno cat. D per Servizio Tecnico.
- anni 2022 e 2023: nessuna assunzione a tempo indeterminato.

La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per le quali dovranno essere richieste competenze ed attitudini, oltre che le conoscenze, nel rispetto delle linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

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 o di contenimento della spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio 2021/2023 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- 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 e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale di altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, per le nuove assunzioni a indeterminato (escluso il turn-over), calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1 lett. a) del D.P.C.M. 17/03/2020 è pari a **€ 65.681,96** (annuale) per assunzione n. 1 unità personale tempo pieno cat. C e n. 1 unità di personale tempo pieno cat. D anno 2021, compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i., pari a € 3.892,34.

La spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2021-2023, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M. 17/03/2020), 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 453.710,83), tenendo conto che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5, su base annua, da ricalcolare a consuntivo in base all'effettiva decorrenza delle nuove assunzioni previste, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i..

Si dà atto infine che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 trova copertura, complessivamente, nelle previsioni di bilancio della spesa di personale nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente;
- 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.