

COMUNE DI BORNO
Provincia di Brescia



**PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI
PERSONALE**

Sezione 3.3 del Piao

(Approvato con DGC n° 23 del 21/03/2025)

TRIENNIO 2025-2027 – Var 1

SOMMARIO

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa	pag. 3
Contenuti	pag. 3
Durata	pag. 4

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa	pag. 4
Suddivisione in aree/servizi/uffici	pag. 4
Incarichi di direzione di area	pag. 4

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Premessa	pag. 7
Vincoli in materia di assunzioni	pag. 7
Facoltà assunzionali	pag. 8
Programma delle assunzioni	pag. 11
Lavoro flessibile	pag. 12

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

	pag. 13
--	---------

1. 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. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, 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, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Aree);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 possono essere così riassunti:

- a) **revisione 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;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, alle cessazioni di personale per quiescenza nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

- f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2025-2027 Dovrà essere aggiornato 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

1. PREMESSA

L'Amministrazione ha previsto un modello organizzativo con l'intento di renderlo funzionale alle azioni previste nel programma quinquennale, adeguando in sostanza la propria struttura e la propria dotazione organica agli obiettivi da realizzare nel mandato amministrativo. Si chiarisce che alla data attuale non si rende necessaria una revisione dell'organizzazione dell'ente

2. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI

Le Aree della struttura organizzativa del Comune di Borno sono attualmente articolate nei seguenti Servizi e Uffici.

N.	SERVIZIO		PROFILO	POSIZIONE ECONOMICA
1	AFFARI GENERALI	Ufficio Anagrafe e stato civile	Istruttore Amministrativo	- N.1 Dipendente inquadrato nell'area degli istruttori (ex C1)
		Ufficio Elettorale		
		Ufficio statistico		
		Leva		
		Ufficio Relazioni con il pubblico		
2	ECONOMICO-FINANZIARIO	Ufficio Ragioneria	Funzionari dell'elevata Qualificazione e Istruttori Amministrativi	- N. 1 dipendente inquadrata tra i funzionari di elevata qualificazione (ex D1) (assunta in Unione Antichi Borghi e collocato in Comando a Borno) - N.1 Dipendente inquadrato nell'area degli istruttori (ex C5) P.T. 25 ore
		Ufficio Tributi		
		Bilancio e programmazione, economato, provveditorato		
		Ufficio Commercio		
		Servizi sociali ed alla persona		
		Servizi scolastici e culturali		
		Occupazione suolo pubblico		

		Ufficio personale (parte economica)		- N. 1 Dipendente inquadrata nell'area degli istruttori Neo assunta nell'anno 2024 (ex C1)
		Casa di riposo		
3	SEGRETERIA	Ufficio segreteria	Istruttore Amministrativo	- N. 1 Dipendente inquadrato nell'area degli istruttori (ex C5) P.T. 31 ore
		Ufficio protocollo		
		Ufficio personale (parte amministrativa)		
		Ufficio contratti		
4	TECNICO	Lavori Pubblici	Funzionari dell'elevata Qualificazione e Istruttori Amministrativi	- N. 1 funzionario elevata qualificazione (ex D1)
		Edilizia Privata		
		Urbanistica		Operatori esperti
		Manutenzione patrimonio e territorio		
		Sistema informatico		
5	POLIZIA LOCALE		Personale trasferito all'unione antichi Borghi	

3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati dei Responsabili apicali di area a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*. Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle cinque aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice del Servizio Economico-Finanziario e del Servizio Tecnico sono individuati due Responsabili incaricati di Elevata Qualificazione;
- il posto di Responsabile del Servizio Economico-Finanziario è attualmente coperto con un dipendente assunto presso l'Unione Antichi Borghi di Valle Camonica e collocato in Comando con sede di lavoro presso il Comune di Borno e che l'ente intenderebbe trasferire definitivamente tra i propri dipendenti;
- al vertice del Servizio Affari Generali e Segreteria vi è il Segretario comunale, 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.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno dei vari uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio (al 30.05.2025), anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **non si rilevano situazioni di personale in esubero.**

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA 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 L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro **453.710,83** (media triennio 2011-2013).

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, 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.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti prevista in attuazione del presente piano dei fabbisogni è pari a **Euro 447.245,00** per l'anno 2025, **Euro 445.635,00** per l'anno 2026 ed **Euro 445.635,00** per l'anno 2027.

La rimodulazione del fabbisogno del personale (originariamente approvata unitamente al PIAO con DGC n° 23 del 21/03/2025) che interviene in ragione del presente atto, deriva dall'esigenza dell'ente di anticipare l'assunzione di personale, previsto originariamente nell'annualità 2026, promuovendo mobilità riservata per personale già in servizio ma comandato da altro ente (Unione Antichi Borghi di Vallecamonica) per la figura di responsabile del servizio finanziario.

L'esigenza chiarita al precedente punto deriva dal disposto del nuovo DL. 25/2025 c.d. Reclutamento che in sede di sua conversione ha confermato la disposizione di cui all'art. 3, comma 2, che ha previsto una norma transitoria al riguardo, ovvero, per l'anno 2025, in fase di prima applicazione delle disposizioni di cui al nuovo comma 2-bis, art. 30, del D.Lgs. n. 165/2001, le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, nei limiti delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, inquadrano il personale proveniente da altre amministrazioni che ne abbia fatto richiesta e che si trovi in posizione di comando e abbia maturato, in tale posizione, almeno dodici mesi di servizio e conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole, ad esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati. In caso di mancata attivazione della predetta procedura di mobilità entro l'anno 2025, i comandi in essere presso l'amministrazione interessata cessano alla naturale scadenza e comunque non oltre il 30 aprile 2026 e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per personale diverso da quello cessato.

Per le superiori ragioni l'ente ha maturato pertanto la convinzione di anticipare le sue previsioni assunzionali per non disperdere il bagaglio professionale della dipendente interessata che è in forza al comune di Borno dal 01/03/2023.

La predetta spesa non inciderà in alcuna maniera sui costi dell'ente considerato che gli stessi sono già inclusi nelle spese di personale in tutte le sue componenti ma valorizzati ad

oggi in trasferimento all'unione dei Comuni di cui il soggetto interessato è dipendente comandato presso questo ente.

Si conferma altresì che nel 2026 è prevista una nuova assunzione di un nuovo soggetto in PT al 50% da inquadrare nell'area degli istruttori la cui maggior spesa è calcolata in € 15.664,39 (lordo Irap) con formazione tecnica per far fronte alle latenti carenze di personale che affliggono l'ufficio tecnico comunale e che però non influirà sul rispetto dei parametri di spesa sopra evidenziati perché conteggiabili in deroga secondo il disposto di cui all'art. 7 del DM 17/03/2020 essendo questo ente, come sarà dimostrato più avanti, classificato come "ente virtuoso" in relazione alla sua riconduzione entro i limiti di rapporto valoriali definiti dalla tabella al predetto DM. La procedura di assunzione presumibilmente si avvierà nel 2025 per concludere ed assumere l'unità di personale prevista dai primi mesi del 2026.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Accertato che con il decreto 08/05/2018 il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017 di riforma al pubblico impiego.

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 2025-2027, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2025-2027 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:

Da effettuare		Eventuale sanzione in caso di inadempimento	Riferimenti normativi della sanzione
1	Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione art. 7, D.M. 24 giugno 2022	In caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 10, c. 5, D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150: <i>"(...) l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"</i> .	art. 10, D.M. 24 giugno 2022
2	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle	Gli enti che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>"non possono effettuare assunzioni o"</i>	art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001

	situazioni di soprannumero art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001 art. 33, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4	<i>instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”.</i>	
3	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche. art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (<i>il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti</i>).	art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 Del. Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, 29 maggio 2020, n. 10/SEZAUT/2020/QMIG
4	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA. art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008
5	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto. art. 243, c. 1, d.lgs. n. 267/2000	Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.	art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000

Per quanto riguarda il vincolo di cui al punto 4, allo stato attuale non vi sono richieste invase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di **non essere in uno stato di deficitarietà strutturale o di dissesto**.

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di

Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. 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.”;

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020.

Si rileva che il DL reclutamento 25/2025 non ha modificato i parametri di calcolo delle facoltà assunzionali ma che gli stessi verranno comunque aggiornati rispetto al piano di fabbisogni originario allegato al PIAO in ragione dell'approvazione del rendiconto 2024.

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2025
(art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 – D.M. 17/03/2020)**

1) Individuazione valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

Comune di	BORNO
Popolazione al 31.12.2024	2.446
Fascia	C
Valore soglia più basso	27,60%
Valore soglia più alto	31,60%

FASCE DEMOGRAFICHE				
DA	A	VALORE SOGLIA (Tabella 1)	VALORE SOGLIA (Tabella 3)	FASCIA
0	999	29,50%	33,50%	a
1.000	1.999	28,60%	32,60%	b
2.000	2.999	27,60%	31,60%	c
3.000	4.999	27,20%	31,20%	d
5.000	9.999	26,90%	30,90%	e
10.000	59.999	27,00%	31,00%	f
60.000	249.999	27,60%	31,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	29,30%	i

2) Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti

DESCRIZIONI	IMPORTI	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato	367.805,19	
Entrate correnti rendiconto 2022	3.817.358,52	12.134.763,62
Entrate correnti rendiconto 2023	4.313.369,24	
Entrate correnti rendiconto 2024	4.004.035,86	
Media del triennio	4.044.921,21	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio 2024	119.200,00	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	3.925.721,21	
Rapporto spesa di personale/Entrate correnti	9,37%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Comune con % al di sotto del valore soglia più basso: **ENTE VIRTUOSO**

DESCRIZIONI	IMPORTI
Spesa di personale rendiconto 2024 (D.M. 17.03.2020)	367.805,19
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2025	1.083.499,05

Controllo limite:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	ANNO 2025
Spesa di personale rendiconto 2024 (D.M. 17.03.2020)	367.805,19
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	715.693,86
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2025	1.083.499,05

Le maggiori spese previste per le assunzioni preventivate nell'anno 2025 e 2026 comportano una spesa aggiuntiva di € 15.664,39 (lordo Irap – con riferimento alla sola nuova assunzione sull'anno 2026) considerato che il maggior costo è previsto solo per la nuova unità di personale part-time da destinare all'ufficio tecnico comunale e considerando che la stabilizzazione del personale in comando (anticipata al 2025) è neutra ai fini della spesa considerato che la quota del trasferimento corrisposto all'Unione Degli Antichi Borghi già risulta calcolato all'interno della spesa di personale dell'ente.

Si conclude pertanto che il programma assunzionale stilato è **COMPATIBILE** con i vincoli di spesa previsti dalle norme vigenti.

4. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2025-2027 vengono previste, nel rispetto dei limiti sopra citati, le seguenti nuove assunzioni:

ANNO 2025			
PROGRAMMAZIONE NUOVE ASSUNZIONI			
N.	EX CATEGORIA	AREA NUOVO CCNL e Profilo	Modalità di assunzione

1	D	Area dei Funzionari dell'elevata Qualificazione (Profilo Funzionario Amministrativo Contabile)	Mobilità volontaria ex art 30 co 2 bis del D.lgs 165/2001 previa attivazione di domanda di trasferimento per immissione in ruolo di dipendente, proveniente da altra amministrazione, già in posizione di comando presso l'ente
---	---	---	---

Nell'annualità 2025 è prevista pertanto un'assunzione derivante dalla stabilizzazione di una dipendente inquadrata nell'area dei funzionari di Elevata qualificazione da destinare alla direzione del servizio economico finanziario dell'ente.

ANNO 2026

PROGRAMMAZIONE NUOVE ASSUNZIONI			
N.	EX CATEGORIA	AREA NUOVO CCNL e Profilo	Modalità di assunzione
1	C	Area degli Istruttori (Profilo Istruttore tecnico)	Scorrimento di graduatorie attive presso altri enti limitrofi (max distanti 30 km) per la medesima area oppure mediante mobilità ex art 30 del D.lgs 165/2001 oppure mediante bandizione di Concorso Pubblico (alternative riproposte che verranno attivate non necessariamente con l'ordine temporale indicato)

Nell'annualità 2026 è prevista pertanto l'assunzione di n. 1 dipendente nell'Area istruttori da destinare al Servizio Tecnico in part time al 50%.

ANNO 2027

Nessuna assunzione prevista.

Sempre nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di contenimento della spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio 2025-2027 sono comunque consentiti:

- Eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali sostituzioni di personale finalizzate al trasferimento in altri Enti, attualmente in servizio, da effettuarsi attraverso corrispondenti procedure ordinarie di mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001;
- eventuali incrementi o decrementi 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 da altri enti.

5. LAVORO FLESSIBILE

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita: "28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

Controllo limite*

Tipologia	Spesa 2009	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
CFL, lavoro accessorio, ecc.	20.905,43	3.803,72	3.803,72	3.803,72
TOTALE	20.905,43	3.803,72	3.803,72	3.803,72

*limite 100% della spesa 2009 in quanto in regola con i limiti di spesa del personale.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio prevista per il triennio 2025-2027 e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente 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**), come risulta dal seguente calcolo:

SPESA PERSONALE IN SERVIZIO PREVISTA ANNO 2025	SPESA PERSONALE IN SERVIZIO PREVISTA ANNO 2026	SPESA PERSONALE IN SERVIZIO PREVISTA ANNO 2027
Euro 447.245,00	Euro 445.635,00*	Euro 445.635,00

* Si specifica tuttavia che nel 2026 è prevista una nuova assunzione di un nuovo soggetto in PT al 50% da inquadrare nell'area degli istruttori la cui maggior spesa è calcolata in € 15.664,39 (lordo Irap) non influirà sul rispetto dei parametri di spesa sopra evidenziati perché conteggiabili in deroga secondo il disposto di cui all'art. 7 del DM 17/03/2020 essendo questo ente, come sarà dimostrato in precedenza, classificato come "ente virtuoso" in relazione alla sua riconduzione entro i limiti di rapporto valoriali definiti dalla tabella al predetto DM.

6. PROGRAMMAZIONE CESSAZIONI:

Considerato che alla luce delle norme vigenti e della situazione presente nell'ente si prevedono le seguenti cessazioni di personale nell'ambito del triennio di riferimento:

2025: Nessuna

2026: Nessuna

2027: Nessuna

In relazione alle cessazioni previste, l'attuale politica strutturata per le assunzioni sul triennio 2025-2027 risulta sufficiente ad evitare scompensi organizzativi.

7. RICOGNIZIONE DATI E CONSIDERAZIONI FINALI:

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha provveduto ad approvare il bilancio di previsione, ed il rendiconto per l'anno 2023 (seppur nel giugno 2024), ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2; – l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Ciò premesso si dichiara inoltre che:

- l'Ente ha rispettato nel 2024 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Rendiconto della Gestione per l'anno 2023, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
- l'Ente rispetterà nel 2025, 2026 e 2027 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, in quanto la spesa complessiva di

personale allocata nel Bilancio di previsione per l'anno 2025, 26' e 27' calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

- l'Ente ha effettuato, a mezzo delle dichiarazioni dei responsabili incaricati di EQ depositate agli atti la ricognizione annuale delle eccedenze di personale, secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 33, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, senza rinvenire situazioni né di eccedenza, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie;
- con la successiva deliberazione che approverà la presente sezione verrà approvato il P.I.A.O. e contestualmente anche il Piano della Performance 2025-2027, ai sensi dell'art. 10, DLgs 27 ottobre 2009, n. 105 e il Piano triennale delle azioni positive di cui all'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- con la successiva deliberazione che approverà la presente sezione l'Ente procederà alla rideterminazione della dotazione organica nel rispetto del vincolo di cui all'art. 6, comma 6, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165;
- l'Ente rispetta il vincolo di cui all'art. 9, comma 3bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185; - per quanto concerne le prescrizioni di cui all'art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160, mediante le correlate deliberazioni consigliari sono stati approvati, rispettivamente, il Bilancio di Previsione 2025-2027 il Rendiconto della gestione 2023 (seppur nel giugno 24), mentre è stata trasmessa per entrambi nei tempi relativa comunicazione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche è avvenuta entro i termini previsti;

Da quanto precede consegue che il Comune di Borno rispetta tutti i requisiti per poter procedere alle assunzioni di personale.

Tutto quanto sopra ritenuto e premesso, si chiede al Revisore dei Conti di esprimere il parere attestante il rispetto del principio della riduzione della spesa sancito dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 nonché di asseverare il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai sensi dell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n 34