

**COMUNE DI BIENNO**  
**Provincia di Brescia**

**PIANO TRIENNALE DEI  
FABBISOGNI DI  
PERSONALE**

**TRIENNIO 2023/2025**

## **SOMMARIO**

### ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa  
Contenuti  
Durata

### ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa  
Incarichi di direzione di servizio

### RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE 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. 91, 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 2023/2025 possono essere così riassunti:

- **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;
- **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 2023/2025. 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 Bienna 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 Bienna è articolata in Aree, 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 Bienna è attualmente data da:

<b>N.</b>	<b>AREA</b>		<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>POS. EC.</b>
1	AFFARI GENERALI	Ufficio Elettorale Demografico Statistico e Stato Civile	Istruttore Amministrativo	N. 2 C1 N. 1 B3
		U.R.P.	Collaboratore Amministrativo	
		Segreteria Personale		
		Turismo		
2	SERVIZI FINANZIARI	Contabilità	Istruttore Amministrativo	N. 3 C1
		Servizi Sociali		
		Servizi Culturali e scolastici		
3	ASSETTO DEL TERRITORIO	Lavori Pubblici	Istruttore Direttivo Istruttore Geometra Operatori	N. 1 D1 N. 2 C1 N. 1 B1
		Edilizia e Territorio		
4	VIGILANZA		Istruttore	N. 1 C1
5	TRIBUTI E COMMERCIO		Istruttore	N. 1 C1

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 delle Aree sopra esposte 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 dell'Area sopra

individuata è la seguente:

- al vertice dell'Area Assetto del Territorio è individuato un Responsabile di posizione organizzativa. Allo stato attuale alla posizione organizzativa dell'area Servizi Finanziari fa capo il Vicesindaco.
  - al vertice dell'area Affari Generali, Tributi-Commercio e Vigilanza vi è il Sindaco.
- 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 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.

### **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 2023-2024-2025 è pari ad **Euro 671.057,25** (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 turn-over 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 Bienno, 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:**

<b>COMUNE DI</b>	<b>BIENNO</b>
<b>POPOLAZIONE</b>	3787
<b>FASCIA</b>	d
<b>VALORE SOGLIA PIU' BASSO</b>	27,20%
<b>VALORE SOGLIA PIU' ALTO</b>	31,20%

Prendendo a riferimento i dati relativi agli ultimi tre rendiconti approvati (2019-2020-2021), il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 12,43%, come di seguito calcolato:

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

	<b>IMPORTI</b>	<b>DEFINIZIONI</b>	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		529.588,93	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	4.239.216,56	4.377.444,30	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	4.807.087,58		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	4.086.028,75		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		116.300,00	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>12,43%</b>	

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 Bienno si colloca al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (27,20%); 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 27,20%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per gli anni 2023, 2024 e 2025 risultano essere i seguenti:

	<b>IMPORTI</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M. 17/03/2020</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	529.588,93	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27,20% delle entrate correnti)</b>	<b>1.159.031,25</b>	
INCREMENTO MASSIMO	629.442,32	

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 671.057,25** (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 1.159.031,25** calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, per gli anni 2023, 2024, 2025, prendendo a riferimento la spesa di personale registrata nel rendiconto 2018; 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 2023/2025.

#### **VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI**

Per il triennio 2023/2025 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 e del rendiconto, 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 Bienno, che si trova al di sotto del 27,20%), 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 2023-2025, la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2023</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	554.354,59	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	27,00%	
INCREMENTO ANNUO	149.675,74	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	149.675,74	

I resti assunzionali quinquennio 2015/2019 sono così calcolati:

- nell'anno 2018 l'Ente ha beneficiato di "resti" relativi al quinquennio 2014/2019 (cessazione negli anni 2015, 2016, 2017 di n. 3 Istruttori cat. C Tempo pieno) assumendo a tempo determinato n. 2 Istruttori cat C a tempo pieno ed indeterminato;



<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2024</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	554.354,59	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	28%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	155.219,29	

La spesa di personale per gli anni 2023, 2024 e 2025, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà superare la spesa massima pari a **Euro 1.159.031,25**, corrispondente al valore soglia “più basso” del 27,20%, stabilito dall’art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per gli anni 2023 e 2024 tale valore andrà ricalcolato in base alla spesa registrata nell’ultimo rendiconto approvato.

### **ASSUNZIONI OBBLIGATORIE**

La consistenza del personale in servizio del Comune di Bienno 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 2023/2025 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 2023**

- ✓ Conclusione della procedura di assunzione di una unità di personale cat B1 (nuova area degli operatori esperti ai sensi del nuovo CCNL 2019-2021) per i servizi tecnici a tempo pieno ed indeterminato, già programmata nell’anno 2022;
- ✓ acquisizione di una unità di personale cat C1 (nuova area degli istruttori ai sensi del nuovo CCNL 2019-2021), profilo professionale istruttore amministrativo, presso l’Area Affari Generali, a tempo pieno e determinato per una annualità fra 2023 e 2024, in considerazione della necessità di sostituire una dipendente in maternità incardinata in tale l’Area, medesima categoria (area ai sensi del nuovo CCNL 2019-2021) e profilo professionale;
- ✓ assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale cat. C1 (nuova area degli istruttori ai sensi del nuovo CCNL 2019-2021), profilo professionale istruttore amministrativo, presso l’Area Affari Generali, in considerazione del prossimo pensionamento di una dipendente comunale incardinata in tale l’Area, medesima categoria (area ai sensi del nuovo CCNL 2019-2021) e profilo professionale, pensionamento previsto per fine settembre;
- ✓ eventuale assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale cat. D1 (nuova area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione ai sensi del nuovo CCNL 2019-2021), profilo professionale funzionario amministrativo-contabile, presso l’Area Servizi Finanziari, in considerazione dell’avvenuto pensionamento nell’annualità 2022 di una dipendente comunale incardinata in tale l’Area, medesima categoria (area ai sensi del nuovo CCNL 2019-2021) e profilo professionale;

- **anno 2024:** nessuna assunzione a tempo indeterminato

- **anno 2025:** 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 2023/2025 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 2023/2025, 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, la cui capacità assunzionale, come spiegata in premessa, per il Comune di Bienno per il 2023 è pari al valore di € 149.675,74, è ampiamente rispettata in quanto la spesa programmata è pari a:

- **€ 29.043,19** per assunzione di 1 unità di personale a tempo pieno ed indeterminato cat B1 (nuova area degli operatori esperti ai sensi del nuovo CCNL 2019-2021), anno 2023, già programmata nell'anno 2022;
- **€ 35.544,91** per assunzione di 1 unità di personale a tempo pieno e indeterminato, cat C1 (nuova area degli istruttori ai sensi del nuovo CCNL 2019-2021), profilo professionale istruttore amministrativo presso l'Area Affari Generali, spesa da affrontare nelle annualità 2023 ed anni a venire;
- **€ 39.377,40** per eventuale assunzione di 1 unità di personale a tempo pieno e indeterminato, cat D1 (nuova area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ai sensi del nuovo CCNL 2019-2021), profilo professionale funzionario amministrativo-contabile presso l'Area Servizi Finanziari, spesa eventuale da affrontare nelle annualità 2023 ed anni a venire

La spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2023-2025, 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").

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale da affrontare nelle annualità 2023-2025 per assunzioni con contratti flessibili ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165 del 2001, spesa sottostante al vincolo di spesa per contratti flessibili di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010, che per il Comune di Bienno è pari ad euro 71.089,82, al lordo degli oneri previdenziali, è ampiamente rispettata in quanto è pari a:

- **€ 35.544,91** per acquisizione di 1 unità di personale a tempo pieno e determinato per un anno, cat C1 (nuova area degli istruttori ai sensi del nuovo CCNL 2019-2021), profilo professionale istruttore amministrativo presso l'Area Affari Generali, spesa da affrontare nelle annualità 2023-2024.

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 671.057,25), 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 2023/2025 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.