



COMUNE DI BORGO SAN DALMAZZO
Provincia di Cuneo

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 279 del 17/12/2021**

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 – 2024.

L'anno **duemilaventuno**, addì **17** del mese di **Dicembre**, alle ore **12:00**, nella solita sala delle riunioni, ai sensi della deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 30.07.2020, vennero per oggi convocati i componenti di questa **Giunta Comunale**.

All'appello risultano:

Cognome e Nome			Pr.	As.
1.	BERETTA Gian Paolo	Sindaco	X- in presenza	
2.	BERNARDI Giuseppe	Assessore	X- a distanza	
3.	BODINO Anna	Assessore	X- in presenza	
4.	GOLETTTO Paolo	Assessore	X – a distanza	
5.	MONACO Alessandro	Assessore	X – a distanza	
6.	ROBBIONE Roberta	Vice Sindaco		X
Totale			5	1

Partecipa alla riunione ai sensi del T.U.E.L. 2000, art.97, il Segretario Comunale Sig. **TOCCI Dr. Giuseppe**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riconosciuta la sussistenza delle condizioni di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 30.07.2020 nonché della legalità dell'adunanza ed essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **BERETTA Gian Paolo SINDACO**, a seduta aperta, invita alla trattazione dell'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 prevede che “gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- In attuazione anche degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. il Comune di Borgo San Dalmazzo si è dotato del piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024, allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 174 del 15 settembre 2021;

PREMESSO CHE l'art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16, “Disposizioni in tema di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici”, della Legge 12 novembre 2011, n. 183, prevede quanto segue:

“1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

VISTO l'art. 6, commi 1 e 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale testualmente recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”;

ATTESA la conseguente obbligatorietà di procedere alla ricognizione annuale in ordine all'accertamento di eventuali situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale in relazione alle esigenze dell'Ente e alla sua situazione finanziaria;

VERIFICATO che, in esito alla verifica in tal senso effettuata dal Responsabile del Servizio Personale – Segretario Generale – presso i competenti Responsabili dei Servizi e, direttamente, nell’ambito generale del Comune non sono state riscontrate situazioni di soprannumero di personale, né eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria del Comune;

Rispetto ai piani assunzionali passati, occorre innanzitutto segnalare che l’articolo 33 del “Decreto crescita” D.L. 34/2019, **modifica in modo rilevante** il sistema di computo della capacità di spesa delle regioni e dei comuni, passando dal calcolo di una determinata percentuale del costo della cessazione del personale dell’anno precedente, più i resti assunzionali del quinquennio precedente, ad una **verifica della sostenibilità finanziaria**: infatti si potrà assumere liberamente se la spesa complessiva per tutto il personale dipendente risulti non superiore a dei valori soglia distinti per fasce demografiche riferiti al rapporto tra la spesa del personale e i primi tre titoli dell’entrata del rendiconto dell’anno precedente a quello in cui viene prevista l’assunzione, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;

In particolare, l’art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 recante: *“Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”*, successivamente oggetto di modifiche ed integrazioni, 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 di 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 la 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 data 17 marzo 2020 è stato emanato il relativo D.P.C.M. attuativo che ha introdotto, con decorrenza dal 20 aprile 2020, le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni (G.U. Serie Generale n. 108 del 27/04/2020);

In data 13 maggio 2020 è stata emanata la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica sul decreto sopra citato, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 226 in data 11 settembre 2020;

Nel predisporre il nuovo piano triennale di fabbisogno assunzionale si deve osservare la nuova disciplina normativa, anche nell’ottica di continuazione del piano assunzionale in itinere, in relazione alle assunzioni programmate ma non ancora avviate, da verificare in ordine alla compatibilità con le nuove regole;

Come accennato, le regole introdotte dal Decreto citato innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie di virtuosità, di incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restante il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione. Il sopra richiamato D.L. 34/2019 ha introdotto una ulteriore significativa modifica del sistema di calcolo della capacità assunzionale delle amministrazioni comunali, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l’introduzione di un sistema basato sulla

sostenibilità finanziaria della spesa di personale e, a decorrere dal 20 aprile 2020, la capacità assunzionale non è più collegata alle cessazioni ma è rappresentata da una percentuale di incidenza della spesa del personale rispetto alle entrate correnti variabile a seconda della dimensione dell'Ente;

L'art. 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, fornisce le seguenti definizioni:

- la spesa per il personale deve essere quindi conteggiata considerando gli impegni di competenza per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- le entrate correnti corrispondono alla media degli accertamenti relativi ai primi tre titoli relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

In data 13.05.2020, con Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del citato D.L. 34/2019, sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, definendo con chiarezza ed uniformità di indirizzo gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare nel calcolo (con espressa indicazione degli aggregati e dei codici di spesa BDAP rilevanti), nonché gli estremi BDAP delle entrate correnti e il FCDE stanziato, eventualmente assestato, di parte corrente da includere nel calcolo.

Alla luce dei successivi artt. 3 e 4, la fascia demografica f) relativa ai comuni da 10.000 a 59.999 abitanti, cui appartiene il Comune di Borgo San Dalmazzo, il DPCM prevede che il valore soglia nel rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 27% (art. 4, comma 1 – Tabella 1);

E' inoltre previsto un meccanismo di "gradualità" che regola il percorso di eventuale incremento della spesa di personale entro il limite previsto: il comma 1 dell'art. 5 del DM citato prevede infatti che i Comuni di cui all'art. 4 comma 2 ("virtuosi") possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore (per il nostro Comune) al valore di cui di seguito:

- 2020: 9%
- 2021: 16%
- 2022: 19%
- 2023: 21%
- 2024: 22%

Infine il comma 2 dell'art. 5 prevede inoltre che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali di cui sopra, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica;

Dall'esame delle deliberazioni di approvazione del rendiconto degli anni trascorsi emergono i seguenti parametri da considerare per quanto di interesse del presente procedimento:

Abitanti al 31.12.2020: 12.479: limite massimo fascia ente "virtuoso": 27,00 %

Entrate correnti:

- 2018: 9.707.213,43;

- 2019: 9.919.667,75;
- 2020: 10.454.536,01;
- Media entrate: 10.027.139,06 (A)

Fondo crediti Dubbia Esigibilità: 248.036,52 (B)

Differenza A-B: 9.779.102,54

Spese del personale anno 2020: 1.741.252,43

Rapporto Spese del personale / entrate correnti: 17,81 %;

Spesa del personale anno 2021: euro 1.817.380,74

Possibilità di incremento annuale delle percentuali di cui all'art. 5, comma 2 mediante utilizzo facoltà assunzionali pregresse: € 26.715,60;

Tali dati evidenziano pertanto che questo Comune rientra tra gli Enti virtuosi che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Ciò premesso e presi in considerazione:

- la struttura organizzativa del Comune;
- la ricognizione contenuta nell'organigramma del personale in servizio, delle posizioni contrattuali a tempo parziale, e del numero e posizioni occupate dai dipendenti assegnati a più servizi diretti da più Responsabili di Servizio;
- le risorse finanziarie disponibili nello schema di bilancio di previsione 2022-2024, recante le necessarie coperture correlate al presente aggiornamento;
- i limiti e vincoli finanziari in termini di reclutamento di nuovo personale;
- la verifica dei servizi attualmente erogati dal Comune sia in termini di spesa che di qualità;
- le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare a cura di questa Amministrazione risultata eletta in esito alle elezioni dell'11.06.2017 nel corso del mandato amministrativo 2017-2022, approvate dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 27 in data 22.06.2017.
- gli obiettivi (generali-strategici e operativi) contenuti nel vigente Piano della performance (art. 10, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 150/2009 modificato dal D.Lgs. 25.05.2017, n. 74;
- gli obblighi assunzionali derivanti dalla Legge 68/1999;

Tenute presenti le cessazioni e le assunzioni degli esercizi trascorsi nonché le assunzioni attualmente in itinere;

Dato atto, in particolare, delle seguenti cessazioni e delle assunzioni relative all'anno 2021;

Ritenuto che negli anni 2022 e seguenti non sono previste nuove assunzioni, se non quelle a completamento dell'anno 2021, già programmate;

Acquisiti i pareri favorevolmente espressi da parte del Responsabile del Servizio interessato (per quanto concerne la regolarità tecnica) e del Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000;

Con votazione unanime e favorevole resa nei modi e nelle forme di legge,

D E L I B E R A

- 1) di dare atto che, a seguito della ricognizione condotta dal Segretario Generale in attuazione degli artt. 6 e 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, il Comune di Borgo San Dalmazzo non presenta situazioni di soprannumero né eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria;
- 2) di dare atto che, pertanto, nel corso dell'anno 2022, il Comune di Borgo San Dalmazzo non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
- 3) di approvare il prospetto dimostrativo della capacità assunzionale del Comune redatto sulla base della nuova normativa allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (Allegato N. 1).
- 4) di approvare la "Dotazione organica ridefinita a seguito della programmazione triennale del fabbisogno di personale" (Allegato N. 2) e il Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2022 – 2024 (Allegato N. 3), nei termini di seguito indicati:

ASSUNZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2022:

Sono previste le seguenti assunzioni, a completamento del programma delle assunzioni dell'anno 2021:

1. N. 1 posto nel profilo professionale di "Istruttore Amministrativo – Informatico", inquadrato nella categoria C, derivante dalla trasformazione del posto di "Esecutore" – Cat. B.

Modalità di reclutamento prevista: concorso pubblico o corso-concorso pubblico da gestirsi eventualmente in forma associata o utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti (Regolamento approvato con deliberazione GC n. 127 in data 27.06.2017), eventualmente preceduto da avviso di mobilità volontaria.

2. Assunzione di n. 2 "Agenti di Polizia Municipale", categoria C, da assegnare al Servizio di Polizia Municipale presso l'Area di Vigilanza.

Modalità di reclutamento prevista: concorso pubblico o corso-concorso pubblico da gestirsi eventualmente in forma associata o utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti (Regolamento approvato con deliberazione GC n. 127 in data 27.06.2017).

3. Assunzione di n. 1 posto nel profilo di "Esecutore operaio specializzato", categoria B.

Modalità di reclutamento prevista: Avviamento da ufficio del lavoro o utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti (Regolamento approvato con deliberazione GC n. 127 in data 27.06.2017), eventualmente preceduto da avviso di mobilità volontaria.

4. Assunzione di n. 1 unità nel profilo di "Istruttore Amministrativo", inquadrata nella categoria C, da assegnare all'Area Amministrativa - Servizi Demografici.

Modalità di reclutamento prevista: concorso pubblico o corso-concorso pubblico da gestirsi eventualmente in forma associata o utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti (Regolamento approvato con deliberazione GC n. 127 in data 27.06.2017), eventualmente preceduto da avviso di mobilità volontaria.

5. N. 1 posto nel profilo di "Istruttore Direttivo Tecnico", inquadrato nella categoria D, da assegnare all'Area Tecnica - Servizi Opere Pubbliche – Gestione degli immobili e degli impianti – Patrimonio immobiliare – Ambiente.

Modalità di reclutamento prevista: concorso pubblico o corso-concorso pubblico da gestirsi eventualmente in forma associata o utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti

(Regolamento approvato con deliberazione GC n. 127 in data 27.06.2017), eventualmente preceduto da avviso di mobilità volontaria.

6. N. 1 posto nel profilo di “Istruttore Amministrativo”, inquadrato nella categoria C, da assegnare all’Area Tecnica – Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata.
Modalità di reclutamento prevista: concorso pubblico o corso-concorso pubblico da gestirsi eventualmente in forma associata o utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti (Regolamento approvato con deliberazione GC n. 127 in data 27.06.2017), eventualmente preceduto da avviso di mobilità volontaria.
7. N. 1 posto nel profilo di “Istruttore Tecnico”, inquadrato nella categoria C, da assegnare all’Area Tecnica – Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata.
Modalità di reclutamento prevista: concorso pubblico o corso-concorso pubblico da gestirsi eventualmente in forma associata o utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti (Regolamento approvato con deliberazione GC n. 127 in data 27.06.2017). Per la presente assunzione, considerata l’urgenza di procedere all’assunzione di una unità da assegnare a un ufficio che annovera un posto vacante, e in considerazione dell’aumento considerevole di lavoro derivante dall’istruzione di sempre più numerosi procedimenti amministrativi originati dai bonus edilizi (110%), si stabilisce di avvalersi della facoltà prevista dall’art. 3, comma 8, L. 19/06/2019, n. 56 e, pertanto, di non svolgere la procedura di mobilità di cui all’art. 30 del D. Lgs. 165/2001.

Le suddette assunzioni, già programmate e, in relazione ad alcune delle stesse, già avviate, si palesa la necessità di procedere con celerità e si stabilisce di avvalersi della facoltà prevista dall’art. 3, comma 8, L. 19/06/2019, n. 56 e, pertanto, di non svolgere la procedura di mobilità di cui all’art. 30 del D. Lgs. 165/2001

Per quanto riguarda il rispetto numerico di cui alla Legge 68/99 si procederà ad attivare le procedure assunzionali a decorrere dall’effettiva maturazione degli obblighi, tenuto conto delle regole di cui all’art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e comunque utilizzando la facoltà di cui all’art. 11 della medesima Legge (Convenzione con il Centro per l’Impiego di Cuneo).

ASSUNZIONI PREVISTE PER L’ANNO 2023 e 2024

In assenza di un quadro normativo certo e stabile in materia pensionistica per gli anni 2023 e 2024 e delle conseguenti opzioni in capo al personale dipendente, non risulta oggettivamente possibile elaborare previsioni assunzionali attendibili.

- 5) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, determinata come da allegato, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione, nonché i limiti imposti dall’art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima), tenendo conto del nuovo assetto istituito dall’art. 33 del D. L. 34/2019 e provvedimenti attuativi.
A fronte della quota assunzionale disponibile ammontante a € 26.715,60, l’Amministrazione si riserva di utilizzarne quota parte per eventuali incrementi delle misure relative alle retribuzioni di posizione e di risultato ai sensi e per gli effetti dell’art. 11-bis, comma 2, del D.L. 14/12/2018, n. 135, convertito, con modificazioni, nella Legge 11/02/2019, n. 12.
- 6) di dare atto che la spesa per il personale a seguito delle assunzioni previste e rilevante ai fini del confronto con la spesa media del triennio 2011/2013 ex art. 1, comma 557, della L. 296/2006, al

netto della spesa in deroga per le assunzioni medesime è contenuta entro il tetto massimo della spesa del triennio 2011/2013, pari a € 1.558.166,93.

- 7) di dare atto che l'incremento di spesa previsto per gli anni a venire interessati dal programma assunzionale (anno 2022) rispetta i limiti di incremento intermedio annuale di cui alla Tabella 2 dell'art. 5 del DM 17.3.2020 (19% per il 2021, come risulta dall'allegato **N. 1**).
- 8) di dare atto che sulla programmazione già approvata e in via di attuazione è già stato acquisito il prescritto parere del Revisore dei conti, come previsto dall'art. 19, comma 8, L. 28.12.2001, n. 448 (L. Finanziaria 2002) e dall'art. 3, comma 69, della L. 24.12.2003, n. 350 (L. Finanziaria 2004).
- 9) di trasmettere il presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali.
- 10) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste dalla Circolare RGS n. 18/2018.
- 11) di demandare l'attuazione della presente deliberazione al Responsabile del servizio Personale.
- 12) di dare atto che la presente vale quale allegato al DUP, 2022/2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 174 del 15 settembre 2021.

SUCCESSIVAMENTE, con separata votazione e ad unanimità di voti espressi nei modi di legge, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
(BERETTA Gian Paolo) *

IL SEGRETARIO GENERALE
(TOCCI Dr. Giuseppe) *

* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE - ANNO 2021

Ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

FASE 1		POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE		12491	f	26.715,60	

FASE 2		SPESA RENDICONTO 2020		1.741.252,43	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2018		9.707.213,43	MEDIA	
	ENTRATE RENDICONTO 2019		9.919.667,75	10.027.139,06	
	ENTRATE RENDICONTO 2020		10.454.536,01		
	FCDE PREVISIONE 2020 ASSESTATO		248.036,52		
	ENTRATE NETTO FCDE		9.779.102,54		

FASE 3		17,81%			
CALCOLO % ENTE					

FASE 4		FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a		0-999	29,50%	33,50%
	b		1000-1999	28,60%	32,60%
	c		2000-2999	27,60%	31,60%
	d		3000-4999	27,20%	31,20%
	e		5000-9999	26,90%	30,90%
	f		10000-59999	27,00%	31,00%
	g		60000-249999	27,60%	31,60%
	h		250000-1499999	28,80%	32,80%
	i		1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5		899.105,26			27,00%
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)					

FASE 6		19,00%	Spesa 2018		1.817.380,74
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2			Tabella 2	ANNO 2022	
			0-999	33,00%	
			1000-1999	33,00%	
			2000-2999	28,00%	
	incremento massimo teorico		3000-4999	26,00%	
	incremento entro limite Tabella 2		5000-9999	24,00%	
incremento effettivo	10000-59999	19,00%			
	60000-249999	14,00%			
	250000-1499999	8,00%			
	1500000>	4,00%			

NUOVO LIMITE
SPESA

FASE 7		spesa 2018 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2		2.162.683,08
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE				

(EVENTUALE)

FASE 8		incremento effettivo + bonus facoltà residua		372.017,94
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO				
INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA				
NUOVO LIMITE SPESA				
FASE 9		applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)		899.105,26
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1				2.640.357,69

COMUNE DI BORGO SAN DALMAZZO

DOTAZIONE ORGANICA RIDEFINITA A SEGUITO DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE POSTI PREVISTI	POSTI VACANTI
D3	1	0	1	
D1	10	0	10	n. 1 posto di “Istruttore Direttivo Tecnico”
C	29	1 al 86,00%	30	DI CUI: - n. 1 posto “Istruttore Amministrativo-Informatico” - n. 3 posti di “Agente di Polizia Municipale” - n. 2 posti di “Istruttore Amministrativo” - n. 1 posto di “Istruttore Tecnico”
B3	2	1 al 91,67%	3	
B1	7	1 al 72,22%	8	DI CUI: - n. 1 posto vacante dal 01/01/2021
TOTALE	49	3	52	

					Allegato N. 3	
COMUNE DI BORGO SAN DALMAZZO						
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE ASSUNZIONALE 2022-2024						
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2022						
N. UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	AREA E SERVIZIO	SPESA ANNUA(*)		
PROCEDURE IN CORSO DI SVOLGIMENTO						
1	Agente di Polizia Municipale	C	Area di Vigilanza	€ 32.152,23	Corso-concorso in forma associata con il Comune di Cuneo	
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D	Area Tecnica - Servizi Opere Pubbliche – Gestione degli immobili e degli impianti – Patrimonio immobiliare – Ambiente	€ 33.245,71	Concorso pubblico per esami	
1	Istruttore Tecnico	C	Area Tecnica - Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata	€ 30.640,48	Concorso pubblico per esami	
1	Istruttore Amministrativo	C	Area Tecnica - Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata	€ 30.543,58	Concorso pubblico per esami	
1	Istruttore Amministrativo-Informatico	C	Area Amministrativa	€ 28.629,23	Utilizzo graduatorie di altri Enti	
ALTRE ASSUNZIONI PREVISTE						
2	Agente di Polizia Municipale	C	Area di Vigilanza	€ 64.304,45		
1	Istruttore Amministrativo	C	Area Amministrativa - Servizi Demografici	€ 30.543,58		
1	Esecutore Operaio Specializzato	B	Area Tecnica	€ 27.485,38		
TOTALE				€ 277.544,64		
(*) Importo comprensivo di trattamento tabellare ex CCNL 21/05/2018, vacanza contratto, quota indennità di comparto a carico del bilancio, elemento perequativo e corrispondenti oneri riflessi e IRAP.						