



COMUNE DI BORGO SAN DALMAZZO
Provincia di Cuneo

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 219 del 10/11/2020**

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021 – 2023 – APPROVAZIONE.

L'anno **duemilaventi**, addì **dieci** del mese di **Novembre**, alle ore **15:30**, 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 – in presenza	
3.	BODINO Anna	Assessore	X – in presenza	
4.	GOLETTTO Paolo	Assessore	X – in presenza	
5.	MONACO Alessandro	Assessore	X – in presenza	
6.	ROBBIONE Roberta	Vice Sindaco	X – a distanza	
Totale			6	0

Partecipa alla riunione ai sensi del T.U.E.L. n. 267/2000, art.97, il Segretario Comunale Sig. **TOCCI Dr. Giuseppe**, collegato “a distanza”, 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

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 procede a dotarsi del piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023, da allegare al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021/2023.

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 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 restando 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: 12.479: limite massimo fascia ente "virtuoso": 27,00 %

Entrate correnti:

- 2017: 9.059.716,65;
- 2018: 9.707.213,43;
- 2019: 9.919.667,75
- Media entrate: 9.562.199,28 (A)

Fondo crediti Dubbia Esigibilità: 242.777,95 (B)

Differenza A-B: 9.319.421,33

Spese del personale: 1.730.832,46

Rapporto Spese del personale / entrate correnti: **18,57%**;

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 2020-2022, 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;

Tenuto presente quanto segue:

In merito alle cessazioni e alle assunzioni degli esercizi trascorsi:

- **Anno 2019:**

o Cessazioni:

- con effetto dal 1° agosto 2019, n. 1 "Istruttore Direttivo Tecnico", categoria D;

- con effetto dal 1° agosto 2019, n. 1 “Esecutore”, categoria B (ex Legge 68/1999);
- con effetto dal 1° novembre 2019, n. 1 “Istruttore Direttivo – Specialista di vigilanza”, categoria D, in dotazione al Servizio Polizia Municipale presso l’Area di Vigilanza.

○ Assunzioni:

- con effetto dal 1.6.2019, n. 1 “Istruttore Direttivo Tecnico”, categoria D, originariamente a tempo parziale 92,5%, con successivo incremento (dal 1 luglio 2019) del tempo lavoro nella misura del 7,5%, con il risultato finale di un regime a tempo pieno del posto in categoria “D” presso l’Area Tecnica, nel profilo professionale di “Istruttore Direttivo Tecnico”;
- con effetto dal 1 luglio 2019, n. 1 Istruttore Amministrativo la cui assunzione era già programmata nell’anno 2018, in ufficio Servizi Demografici, mediante mobilità tra enti.
- Istituzione di un posto in categoria C, profilo professionale “Agente di Polizia Municipale”, ricoperto mediante l’assunzione, con decorrenza 1 settembre 2019, tramite mobilità tra enti di un lavoratore inquadrato in detta categoria e profilo professionale con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

- **Anno 2020:**

○ Cessazioni:

- con effetto dal 1° maggio 2020, n. 1 “Istruttore Direttivo Amministrativo”, categoria D;
- con effetto dal 16 luglio 2020, n. 1 “Agente di Polizia Municipale” Categoria C;

○ Assunzioni:

- con effetto dal 16 marzo 2020, n. 1 “Istruttore Amministrativo”, categoria C, originariamente previsto presso l’Area Tecnica – Servizi Opere Pubbliche, Territorio, Ambiente, Patrimonio, riservato (quota d’obbligo del Comune) agli appartenenti alle categorie di cui alla Legge 68/1999, successivamente assegnato all’ufficio Economato-Provveditorato;
- Istruttore Direttivo – Specialista di Vigilanza Categoria D, In sostituzione del Dipendente collocato a riposo dal 1° novembre 2019

- **Anno 2021:**

○ Cessazioni:

- con effetto dal 1° gennaio 2021, n. 1 “Esecutore operaio specializzato”, categoria B;
- con effetto dal 1° aprile 2021, n. 1 “Istruttore Amministrativo”, categoria C presso area Vigilanza;

Ritenuta la proposta corrispondente al fabbisogno di personale;

Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti – verbale n. 17 del 9 novembre 2020;

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,

DELIBERA

1. di approvare i prospetti dimostrativi della capacità assunzionale del Comune redatti sulla base della nuova normativa allegati alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (Allegato N. 1 e Allegato N. 2).
2. di approvare la “Dotazione organica ridefinita a seguito della programmazione triennale del fabbisogno di personale” (Allegato N. 3) e il Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2021 – 2023 (Allegato N. 4), nei termini di seguito indicati:

ASSUNZIONI PREVISTE A COMPLETAMENTO ANNO 2020 E PER L'ANNO 2021

Per l'anno 2020, si prevede il completamento dei fabbisogni assunzionali previsti per il 2019 dai precedenti provvedimenti di programmazione, come segue:

1. N. 1 posto di categoria C, derivante dalla trasformazione di n. 1 posto di “Istruttore Direttivo”, categoria D (collocato a riposo presso l'Area Finanziaria), profilo professionale “Istruttore Tecnico”, da assegnare all'Area Tecnica – Servizi Opere Pubbliche, Territorio, Ambiente, Patrimonio, con possibilità di assunzione da dicembre 2020.

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. N. 1 posto nel profilo professionale di “Istruttore Amministrativo – Informatico”, inquadrato nella categoria C, derivante dalla trasformazione del posto di “Esecutore” – Cat. B, appartenente alle categorie di cui alla Legge 68/99 a tempo pieno ed indeterminato, riservato (quota d'obbligo del Comune) agli appartenenti alle categorie di cui alla Legge 68/1999.2021

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.

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).

3. In sostituzione della Dipendente inserita nella categoria superiore a seguito di concorso pubblico, a decorrere dal 16 luglio 2020, si prevede la copertura del relativo posto lasciato vacante di “Agente di Polizia Municipale”, categoria C.

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.

4. In sostituzione di Dipendente inquadrata nella categoria C e nel profilo di “Istruttore Amministrativo”, che sarà collocata a riposo dal 1° aprile 2021, si prevede la copertura di n. 1 posto nel profilo di “Agente 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), eventualmente preceduto da avviso di mobilità volontaria.

5. Assunzione di n. 1 “Istruttore Amministrativo”, inquadrato nella categoria C, da assegnare al Servizio di Polizia Municipale presso l’Area di Vigilanza.

Per quanto riguarda il rispetto numerico di cui alla Legge 68/99 si osserva che il Comune ha soddisfatto e procederà ad attivare eventuali nuove 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 2022

In assenza di un quadro normativo certo e stabile in materia pensionistica per l’anno 2022 e delle conseguenti opzioni in capo al personale dipendente, non risulta oggettivamente possibile elaborare previsioni assunzionali attendibili.

ASSUNZIONI PREVISTE PER L’ANNO 2023

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

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 alla 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.

3. 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, pari a € 1.372.135,65, è contenuta entro il tetto massimo della spesa del triennio 2011/2013, pari a € 1.558.166,93.
4. di dare atto che l’incremento di spesa previsto per gli anni a venire interessati dal programma assunzionale (anni 2020 e 2021) rispetta i limiti di incremento intermedio annuale di cui alla Tabella 2 dell’art. 5 del DM 17.3.2020 (9% per il 2020 e 16% per il 2021, come risulta dagli allegati nn. 1 e 2).
5. di trasmettere il presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali.
6. 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.

7. di demandare l'attuazione della presente deliberazione al Responsabile del servizio Personale.

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 2020

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	12479	f	26.715,60	
FASE 2	SPESA RENDICONTO 2019		1.730.832,46	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2017		9.059.716,65	MEDIA 9.562.199,28
	ENTRATE RENDICONTO 2018		9.707.213,43	
	ENTRATE RENDICONTO 2019		9.919.667,75	
	FCDE PREVISIONE 2019 ASSESTATO		242.777,95	
	ENTRATE NETTO FCDE		9.319.421,33	
FASE 3	18,57%			
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	785.411,30			27,00%
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)				
FASE 6		9,00%	Tabella 2	ANNO 2020
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2			0-999	23,00%
			1000-1999	23,00%
			2000-2999	20,00%
	incremento massimo teorico	785.411,30	3000-4999	19,00%
	incremento entro limite Tabella 2	155.774,92	5000-9999	17,00%
incremento effettivo	155.774,92	10000-59999	9,00%	
			60000-249999	7,00%
			250000-1499999	3,00%
			1500000>	1,50%
NUOVO LIMITE SPESA				
FASE 7	spesa 2019 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	1.886.607,38		
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE				
(EVENTUALE)				
FASE 8	incremento effettivo + bonus facoltà residua	182.490,52		
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO				
INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA				
FASE 9	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	785.411,30	2.516.243,76	
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1			NUOVO LIMITE SPESA	

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	12479	f	26.715,60	
FASE 2	SPESA RENDICONTO 2019		1.730.832,46	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2017		9.059.716,65	MEDIA 9.562.199,28
	ENTRATE RENDICONTO 2018		9.707.213,43	
	ENTRATE RENDICONTO 2019		9.919.667,75	
	FCDE PREVISIONE 2019 ASSESTATO		242.777,95	
	ENTRATE NETTO FCDE		9.319.421,33	
FASE 3	18,57%			
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	785.411,30			27,00%
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)				
FASE 6		16,00%	Tabella 2	ANNO 2021
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2			0-999	29,00%
			1000-1999	29,00%
			2000-2999	25,00%
	incremento massimo teorico	785.411,30	3000-4999	24,00%
	incremento entro limite Tabella 2	276.933,19	5000-9999	21,00%
		10000-59999	16,00%	
		60000-249999	12,00%	
		250000-1499999	6,00%	
		1500000>	3,00%	
NUOVO LIMITE SPESA				
FASE 7	spesa 2019 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	2.007.765,65		
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE				
(EVENTUALE)				
FASE 8	incremento effettivo + bonus facoltà residua	303.648,79		
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO				
INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA				
FASE 9	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	785.411,30	2.516.243,76	
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1				
NUOVO LIMITE SPESA				

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

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE POSTI PREVISTI	POSTI VACANTI
D3	2	0	2	
D1	9	0	9	
C	22	1 al 86,00%	24	<p>DI CUI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 2 posti “Istruttore Tecnico” - cat. C – concorso in corso di svolgimento - n. 2 posti di “Agente di Polizia Municipale” - n. 1 posto “Istruttore Amministrativo-Informatico” vacante e n. 1 vacante dal 01/04/2021
		1 al 91,67%		
		1 al 83,33%		
B3	2	1 al 91,67%	3	
B1	9	1 al 72,22%	10	<p>DI CUI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 posto vacante dal 01/01/2021
TOTALE	44	5	49	

					Allegato N. 4	
COMUNE DI BORGO SAN DALMAZZO						
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE ASSUNZIONALE 2021-2023						
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2020						
N. UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	AREA E SERVIZIO	SPESA ANNUA(*)		
2	Istruttore Tecnico	C	Area Tecnica	€	61.280,96	
TOTALE				€	61.280,96	
Si precisa che la spesa per le assunzioni di cui sopra rientra nella programmazione già prevista per l'anno 2020 prima dell'entrata in vigore del D.P.C.M. 17 marzo 2020.						
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2021						
N. UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	AREA E SERVIZIO	SPESA ANNUA(*)		
1	Istruttore Tecnico	C	Area Tecnica - Servizi Opere Pubbliche - Territorio - Ambiente - Patrimonio	€	30.640,48	
1	Istruttore Amministrativo - Informatico	C	Area Amministrativa	€	28.629,23	
2	Agente di Polizia Municipale	C	Area di Vigilanza	€	64.304,45	
1	Istruttore Amministrativo	C	Area di Vigilanza	€	28.629,23	
TOTALE				€	152.203,39	
(*) 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.						