

COMUNE DI MAIRANO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2020 - 2022

(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

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. 5

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

pag. 6

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

pag. 6

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

pag. 8

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

pag. 8

Premessa	pag. 8
Vincoli in materia di assunzioni	pag. 9
Facoltà assunzionali	pag. 9
Assunzioni obbligatorie	pag. 10
Programma delle assunzioni	pag. 10

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

pag. 12

p

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 2020/2022 possono essere così riassunti:

- a) **determinazione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, tenuto conto della razionalizzazione degli apparati amministrativi e dell'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, 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 2020-2022. 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

1. PREMESSA

Come previsto del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Mairano 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 Mairano si può articolare in Aree, Servizi, 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 (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

2. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI

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

	AREA	SERVIZI	UFFICI
1	AREA AFFARI GENERALI	- Servizi Sociali, Politiche Giovanili e Pubblica Istruzione - Servizio Sport e Associazionismo - Servizio Biblioteca e Archivio	- Ufficio Segreteria e Protocollo

		- Servizi Demografici: Stato civile, Elettorale, Leva, Cimiteri	- Ufficio Anagrafe e Stato Civile
2	AREA ECONOMICO FINANZIARIA	Servizio Bilancio, Programmazione e Gestione Economico Finanziaria	- Ufficio Ragioneria
		Servizio Tributi Servizio Commercio	- Ufficio Tributi
		Servizio Personale	- Ufficio Ragioneria
3	AREA TECNICO MANUTENTIVA E PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO	Servizio Urbanistica ed Edilizia Servizio Lavori Pubblici, Patrimonio Ambiente ed Ecologia Attività Produttive - Attività Fieristiche e Contratti	- Ufficio Tecnico
4	AREA POLIZIA LOCALE	Servizio Polizia Locale	- Polizia Locale
		Servizio Protezione Civile	- Condivisione

3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati dei Dirigenti o 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 quattro aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice dell'Area Affari Generali vi è il **Segretario Comunale**;
- al vertice delle Aree: Economica Finanziaria, Tecnica, Servizi alla persona e Polizia Locale vi è, per ognuna di esse, un Responsabile incaricato di Posizione Organizzativa.

Gli incarichi di Direzione/Responsabilità delle varie Aree o Servizi verranno affidati con appositi decreti del Sindaco o del Dirigente competente, nel rispetto dei criteri regolamentari e contrattuali.

Per le finalità di cui alla delibera Anac n. 586 del 26/06/2019, si precisa che nell'organizzazione dell'Ente, come sopra delineata, non sono presenti posizioni dirigenziali equivalenti a quelle dell'art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/200.

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.

Con deliberazione di Giunta Comunale n **nr. 12 in data 04-03-2020** è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e nell'Ente comune di Mairano 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., per ciascuno degli anni 2020-2021-2022, è pari a Euro 409.067,39 (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 della 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, 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 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 Mairano, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI MAIRANO	
POPOLAZIONE (al 31/12/2019)	3535
FASCIA	D
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2019, approvato definitivamente dal Consiglio Comunale con propria delibera nr. 15 del 26/06/2020, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 10,29%, come di seguito calcolato:

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

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019		296.105,50	Definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	2.036.370,87	2.037.307,36	definizione art. 2, comma 1, lett. b),
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	2.023.382,16		

ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	2.052.169,04		DPCM 17/03/2020
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019		61.000,00	
TOT. ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE 2019		1.976.307,36	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		10,29%	

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 Mairano 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 pluriennale 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 2020 e 2021 risultano essere i seguenti:

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	203.334,70	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27,20% delle entrate correnti)	537.555,60	
INCREMENTO MASSIMO	334.220,90	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a Euro **409.067,39** (media triennio 2011-2013), a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell’Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale **pari a Euro 334.220,90**, calcolata in base alle definizioni di cui all’art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, per gli anni 2020 e 2021, prendendo a riferimento la spesa di personale registrata nel rendiconto 2019; salvo quanto previsto dal successivo punto 3. 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 maggior 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. n. 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 Dirigenti/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.

In quest'ottica, tenuto conto dell'attuale articolazione organizzativa dell'Ente, il personale in servizio viene distribuito tra i diversi uffici come risulta dal documento denominato DOTAZIONE ORGANICA che è parte integrante e sostanziale dell'atto di Giunta che approva anche il presente PTFP.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. 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, come da proposta da parte dei Responsabili, viene aggiornata e predisposta, con decorrenza dal 20/04/2020, la nuova programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato, oltre a quelle già effettuate al 19/04/2020 in attuazione del piano di fabbisogno 2020/2022 precedentemente adottato.

Vengono inoltre previste le modalità di reclutamento dei dipendenti che saranno assunti, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2020-2022 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:

- a. 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. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, 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 PEG (art. 169, comma 3-bis, D. Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (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);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett b), c) e g) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive 2019-2021 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 21 del 21/09/2019;

- il Piano delle Performance 2020-2022 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 37 del 10/07/2020;
- allo stato attuale non vi sono richieste in esame di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006);
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato**, nonché i 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 L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

3. 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 Mairano, che si trova al di sotto del 27,00%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del 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 2020-2022, la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2020	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	296.105,50	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2020	19,00%	
INCREMENTO ANNUO	56.260,05	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019 (i resti sono stati utilizzati per assunzioni effettuate entro il 19/04)	Zero	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020 dal 20/04	56.260,05	

--	--	--

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2021	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	296.105,50	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2021	24%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	71.065,32	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2022	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	296.105,50	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	26,00%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	76.987,43	

La spesa di personale per gli anni 2020 e 2021, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **Euro 334.220,90** 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 l’anno 2022 tale valore andrà ricalcolato in base alla spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato.

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Il Comune di Mairano non presenta scoperture di quote d’obbligo e pertanto rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68/1999 e s.m.i.
E’ stato negli anni precedenti già assunto in servizio personale di cui alla L. 68/1999 e s.m.i.

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Con deliberazione della Giunta Comunale **nr. 12 in data 04-03-2020** è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 nel comune di Mairano.

Alla luce delle disposizioni del DM 17 marzo 2020, che si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020, come espressamente previsto dal DM, ora è necessario dare applicazione alla nuova norma procedendo da un lato al calcolo delle disponibilità finanziarie per nuove assunzioni a seguito delle nuove disposizioni, dall’altro a ridefinire la programmazione delle assunzioni per il triennio 2020/2022 sia in funzione delle nuove disponibilità che delle esigenze organizzativo gestionali dell’ente.

Preso atto di quanto sopra e delle assunzioni già effettuate nel corso del 2020 sia prima che successivamente al 20 aprile nel rispetto del piano assunzioni 2020/2022 precedentemente approvato, si prevedono le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

➤ **Anno 2020:**

Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2020 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	PREVISIONE UTILIZZO BUDGET 2020
D	1	Istruttore direttivo/tecnico	Full time	Mobilità/concorso	31.668,34
TOTALE					31.668,34

➤ Anno 2021:

Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2021 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	PREVISIONE UTILIZZO BUDGET 2021
D	1	Istruttore direttivo/contabile	Full time	Mobilità/concorso	31.668,34
TOTALE					31.668,34

TOTALE SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI 2020+2021	63.336,68
--	------------------

➤ Anno 2022: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Acquisizioni di personale a tempo determinato.

➤ Anno 2020: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo determinato.

➤ Anno 2021: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo determinato.

➤ Anno 2022: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo determinato.

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 spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio 2020/2022 sono comunque consentiti:

- 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 a tempo determinato e/o flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da 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 2020/2022, per le nuove assunzioni, a tempo indeterminato dell'anno 2020 pari a Euro 31.668,34 e dell'anno 2021 pari a Euro € 63.336,68, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020 (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i.) è rispettosa dei limiti previsti dall'art. 5 nonché del valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 ("valore soglia più basso") del D.P.C.M. 17/03/2020.

Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL. 78/2010 conv. in Legge n. 122/2010

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1-quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto 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.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL 78/2010 conv. in Legge n. 122/2010.

La proiezione delle spese di personale per il triennio 2020-2022.

	2020	2021	2022
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 32.393,12	32.393,12	32.393,12
LIMITE MASSIMO DI SPESA FLESSIBILE LAVORO	€ 22.811,00	€ 22.811,00	€ 22.811,00

Il Rispetto del limite di spesa di cui all' art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296,

Le spese di personale complessive di quelle derivanti dalle acquisizioni di personale contemplate nel presente documento non superano la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. (**Euro Euro 409.067,39**), tenendo conto che, ai

sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dalla presente programmazione per l'anno 2020 e 2021, calcolata 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. n. 296/2006 e s.m.i..

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022 trova copertura, complessivamente, nelle previsioni di bilancio della spesa del personale, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente; resta inteso che si procederà con l'avvio delle procedure per le nuove assunzioni e con il relativo impegno di spesa solo a seguito dei necessari spostamenti delle relative risorse tra missioni, programmi e macroaggregati, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- 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.

DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE

CATEGORIA	N. DIPENDENTI TEMPO PIENO	DI CUI RICOPERTI	N. DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE	DI CUI RICOPERTI	POSTI DA RICOPRI RE	NOTE
A4						
B1						
B3						
B4						
B5						
B6						
C1	3	3				
C2						
C3	2	2				
C4						
C5	1	1				
D1						
D2						
D3	1		1 (12 h)			Concesso p.t. per 24 mesi dal 17.02.2020
TOT.	7	6	1	1		

QUADRO E PREVISIONI ASSUNZIONALI

Triennio 2020-2022

AREA TECNICA				
UNITA'	CATEG.	TEMPO PIENO/PARZIALE	PROFILO	NOTE
1	D	1	Istruttore Direttivo Tecnico	Prevista assunzione 2020
1	C1	1	Istruttore Tecnico	
1	D3	1- Part-time 12 h	Istruttore Direttivo Tecnico	
AREA POLIZIA LOCALE				
UNITA'	CATEG.	TEMPO PIENO		
1	C1	1	Agente di Polizia Locale	
AREA ECONOMICO FINANZIARIA				
UNITA'	CATEG.	TEMPO PIENO		
1	D	1	Istruttore Direttivo Contabile	Prevista assunzione 2021
1	C3	1	Istruttore Amministrativo/Contabile	
1	C1	1	Istruttore Amministrativo/Contabile	
AREA AMMINISTRATIVA AFFARI GENERALI				
UNITA'	CATEG.	TEMPO PIENO		
1	C5	1	Istruttore Amministrativo	
1	C3	1	Istruttore Amministrativo	
9	TOTALE			