



COMUNE DI FARA OLIVANA CON SOLA
Provincia di BERGAMO

Deliberazione N. 10
del 09.03.2021
Trasmessa alla Sezione Prov.
C.R.C.
il prot. n.
con elenco n.
Inclusa nell'elenco trasmesso ai
Capigruppo SI NO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE,
APPROVAZIONE DOTAZIONE ORGANICA, PROGRAMMAZIONE DEL
FABBISOGNO DI PERSONALE E PIANO OCCUPAZIONALE TRIENNIO 2021-2023

L'anno duemilaventuno il giorno nove del mese di marzo alle ore 15.30, nella sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge sull'Ordinamento delle Autonomie Locali, vennero oggi convocati a seduta i Componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

SEVERGNINI SABRINA	SINDACO	P
RESMINI LUCA	ASSESSORE	P
MARTINELLI IRENE	ASSESSORE	A

TOTALE PRESENTI : 2
TOTALE ASSENTI : 1

Partecipa il Segretario Comunale Sig. GIULIANI DOTT. ENRICO MARIA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. SEVERGNINI SABRINA assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente per il periodo 2021-2023 e contestualmente all'aggiornamento del piano triennale 2020-2022 in relazione alla nuova disciplina legislativa;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 21,11%, e

che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all’articolo 4, tabella 1;

Rilevato che secondo l’art. 4 comma 2 del citato decreto “i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall’art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”.

Considerato inoltre che:

-per effetto dell’art. 5, in sede di prima applicazione per l’anno 2020, il DPCM limita il potenziale importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018. Detto valore percentuale per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 1000 abitanti a 1999 abitanti è pari al 23% per l’anno 2020, 29% per l’anno 2021, 33% per l’anno 2022; 34% per l’anno 2023; 35% per l’anno 2024;

-a tale valore si aggiungono, sempre nel rispetto del tetto dato dal primo “valore soglia”, le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020;

Atteso che nel 2020 l’ente ha maturato nel quinquennio precedente “resti assunzionali” fino alla concorrenza di € 255,71= determinati in ragione della disciplina vincolistica delle assunzioni a quel momento in vigore (Corte dei conti, sezione Autonomie, delibera n. 25/ZESAUT/2017QMIG);

Considerato che l’art. 5, comma 2, del D.P.C.M. 17 marzo 2020 consente l’utilizzo degli spazi assunzionali residui dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali annui della Tabella 2 e nei limiti della tabella 1 del DPCM medesimo;

Accertato che il Comune di Fara Olivana con Sola si colloca in una condizione di virtuosità finanziaria in quanto il rapporto tra la spesa complessiva del personale impegnata in termine di competenza e rilevata nel rendiconto della gestione 2019 al netto di IRAP e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2017-2019, al netto del valore assestato del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nella parte corrente del bilancio di previsione 2019 risulta essere pari al 19,31%;

Rilevato pertanto che il Comune di Fara Olivana con Sola dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 35.975,88= fino al raggiungimento del primo valore soglia (vedi conteggi come da schema allegato 1) – allegato A);

Considerato che occorre approvare il piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 conformemente alla disciplina di cui al citato Decreto-legge n. 34/2014;

Rilevato che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata la consistenza di personale presente nell’organizzazione dell’Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Considerati, inoltre:

- i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e delle performance dell'Ente;
- l'ammontare delle spese di personale relative ai posti attualmente coperti e che allo stato attuale non si prevedono cessazioni nel triennio di riferimento;

Vista la vigente dotazione organica di cui all'allegato 2 parte integrante e sostanziale della presente, approvata, da ultimo con delibera G.C. n. 51 del 22.09.2018;

Atteso che allo stato attuale, non si prevedono cessazioni negli anni 2021-2023;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, secondo il seguente programma di assunzioni:

ANNO 2021

- Nessuna assunzione;

ANNO 2022

- Nessuna assunzione

ANNO 2023

- Nessuna assunzione

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 149.546,93= e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2021-2023 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, dando atto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

Dato atto che per il lavoro flessibile il limite di spesa massimo consentito è pari ad € 17.395,07= così come previsto dall'art. 9, comma 28, del DL. 78/2010 (50% della spesa sostenuta aumentata del 100% per gli enti in regola con la riduzione della spesa del personale);

Ritenuto altresì di prevedere che l'Ente possa procedere, ove ne ravvisi la necessità, al fine di garantire il corretto funzionamento degli uffici fermo restando il rispetto delle norme vigenti in materia e il contenimento delle spese del personale:

- ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile, (in primis, dell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale;
- alla stipula di accordi con altri Enti al fine di procedere all'utilizzo condiviso di personale

dipendente (a titolo esemplificativo e non esaustivo, convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004);

- all'utilizzo delle graduatorie di altre Amministrazioni per assunzioni a tempo indeterminato e tempo determinato;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedono norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione etc, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione in materia di assunzioni di personale;

Vista la propria precedente deliberazione n. 51 del 29/11/2019 recante "ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2020/2022, PIANO ANNUALE.";

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 (delibera n. 48 del 29.11.2019);

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Fara Olivana con Sola, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato B);

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente e pertanto, si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 in data 15/09/2020;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) di prendere atto:
 - che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 19,31% così come evidenziato nella tabella 1 allegata al presente atto – allegato A);
 - che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari a € 35.975,88=;
- 2) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2021/2023, come meglio descritto in premessa;
- 3) di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato B);
- 4) di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;
- 5) di autorizzare per il triennio 2021/2023 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 6) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 7) di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D. Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Fara Olivana con Sola, 09.03.2021

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO

Dott. Giuliani Enrico Maria

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA

Si esprime parere favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. - D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

Fara Olivana con Sola, 09.03.2021

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

Diego Bonissi

Il Presidente
SEVERGNINI SABRINA

Il Segretario Comunale
GIULIANI DOTT. ENRICO MARIA

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Su attestazione del messo comunale si certifica che questa deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio on-line il giorno . . . e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi dal . . . al . . .

Dalla Residenza comunale addì . . .

Il Segretario Comunale
GIULIANI DOTT. ENRICO MARIA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la suesesa deliberazione:

- è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo on-line del Comune senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta **ESECUTIVA** ai sensi del 3° comma dell'articolo 134 del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;
- è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'articolo 134 del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;

Addì

Il Segretario Comunale
GIULIANI DOTT. ENRICO MARIA

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si attesta che del presente verbale viene data comunicazione ai Capigruppo consiliari, contestualmente all'affissione all'albo.

Addì

Il Segretario Comunale
GIULIANI DOTT. ENRICO MARIA

=====

Comune di Fara Olivana con Sola

Margini cessazioni 2015-2020

		CESSAZIONI	ALIQUTA	MARGINE*	ASSUNIZIONI	
	2015(Cessati 2014)		60%			2015
T.G.	2016(Cessati 2015)	41.399,64	100%	41.399,64		2016
B.D.	2017(Cessati 2016)		100%		28.789,11	2017
B.A.L.	2018(Cessati 2017)	25.564,84	100%	25.564,84		2018
S.A.S.	2019(Cessati 2018 e 2019)		100%		11.834,13	2019
S.R.	2020(Cessati 2020)		100%		11.834,13	2020
			Tot.	66.694,48	52.457,37	
				Disponibilità	14.507,11	
				Riduzione per aumento P.O.		
				Margine residuo	14.507,11	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

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

COMUNE DI	FARA OLIVANA CON SOLA
POPOLAZIONE	1311
FASCIA	b
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	28,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	32,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
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	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019		142.720,70	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	739.886,05	792.902,57	MEDIA definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	773.229,45		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	865.592,22		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019		53.765,60	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		19,31%	

ENTRATE da considerare:

739.136,97

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

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	142.720,70	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	211.393,17	
INCREMENTO MASSIMO	68.672,47	

28,60% delle entrate 2016÷2018 - FCDDE 2019

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024

a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-1499999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE		VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019		142.720,70	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2020		23,00%	
INCREMENTO ANNUO		32.825,76	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019			Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020		32.825,76	

Spesa personale 2020 (Bilancio di previsione al netto dell'IRAP macro 102)(vedi allegato "C")	139.570,58	(al NETTO dell'IRAP)
differenza con 2018 (capacità utilizzata): -	3.150,12	
MARGINE DISPONIBILE:	35.975,88	

Spesa del Personale
Impegni di competenza per spesa complessiva 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 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

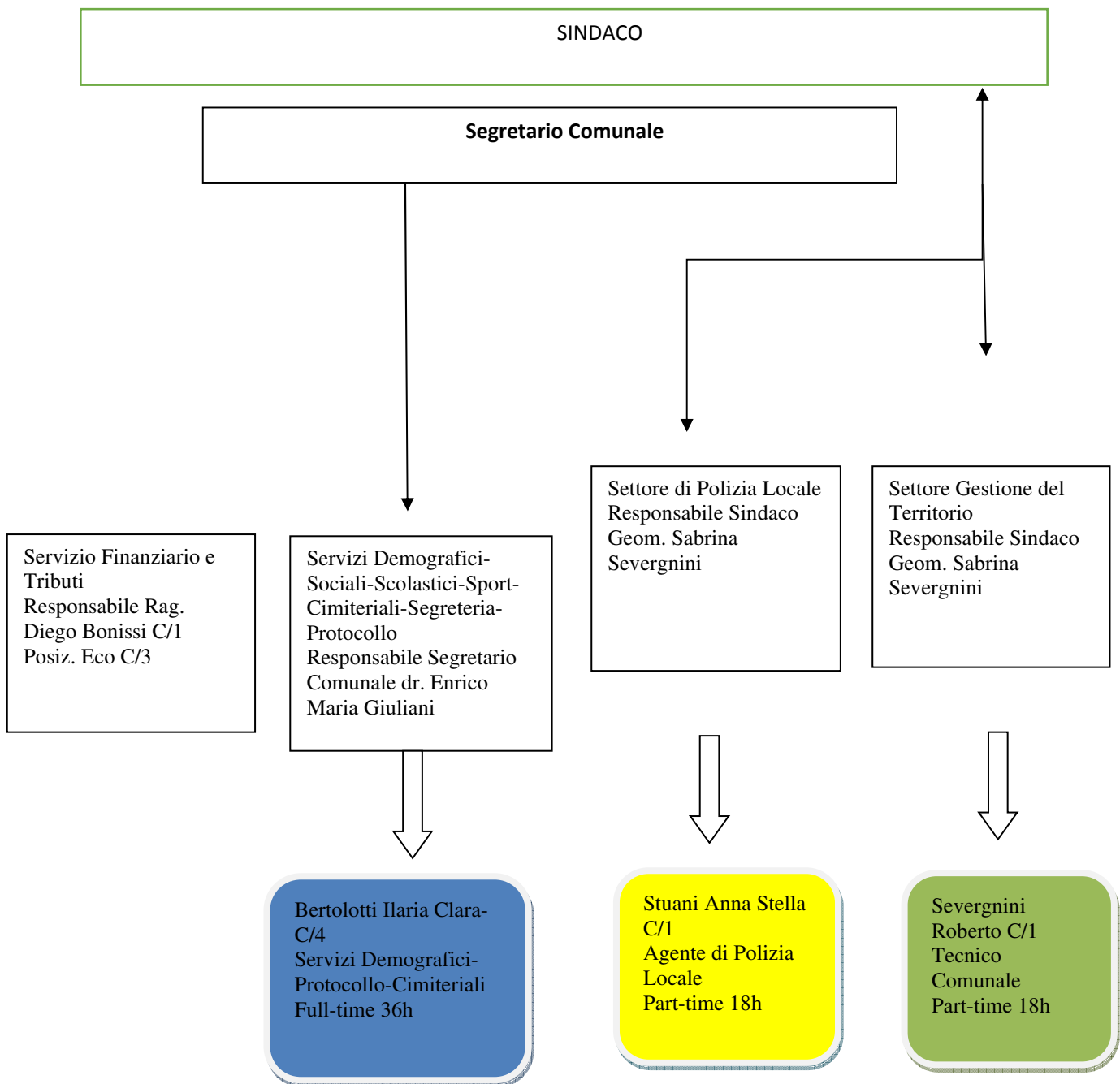
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Allegato B) alla delibera della G.C. n. del
DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica dell'ente, rivista nel 2017 in concomitanza con la programmazione del fabbisogno di personale e le correlate verifiche in termini di capacità assunzionale e limitazioni di spese di personale, (delibera G.C. n. 9 del 07.03.2017), contemplava alcuni posti vacanti, successivamente con delibera G.C. 22 del 13.02.2018 si è proceduto ad un'ulteriore revisione della dotazione organica. La situazione attuale è quella risultante dall'organigramma seguente:



DOTAZIONE ORGANICA AGGIORNATA CON INTEGRAZIONE AL PROGRAMMA
TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023

AREA AMMINISTRATIVA

SERVIZI: Demografico, elettorale, stato civile; Cultura, sport e tempo libero; Servizi alla persona; Statistica; Segreteria; Protocollo; Affari Generali;

<i>n. ord.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Dipendente</i>	<i>Tempo Parziale</i>	<i>Rapporto trasformato</i>	<i>Note</i>
1	C/4	Istruttore Amministrativo	Bertolotti Ilaria Clara	36/36		

AREA FINANZIARIA

SERVIZI: Contabilità e bilancio; Gestione economica del personale; Gestione fiscale; Tributi

<i>n. ord.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Dipendente</i>	<i>Tempo Parziale</i>	<i>Rapporto trasformato</i>	<i>Note</i>
2	D/1	Istruttore Direttivo				Vacante
3	C/3	Istruttore Amministrativo	Bonissi Diego	36/36		Posizione Organizzativa

AREA TECNICA

SERVIZI: Lavori pubblici; Edilizia privata; Urbanistica; Gestione patrimonio; Manutenzioni; Ambiente

<i>n.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Dipendente</i>	<i>Tempo</i>	<i>Rapporto</i>	<i>Note</i>
4	C/1	Istruttore Tecnico	Severgnini Roberto	18/36		

AREA POLIZIA LOCALE

SERVIZI: Polizia Locale

<i>n. ord.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Dipendente</i>	<i>Tempo Parziale</i>	<i>Rapporto Trasformato</i>	<i>Note</i>
5	C/1	Agente di Polizia Locale	Stuani Anna Stella	18/36		

Si ritiene utile riportare la declaratoria delle figure professionali secondo il CCNL per agevolare la comprensione del documento e l'analisi che conduce alle scelte descritte.

Categoria "A"

1. Appartengono alla categoria A, i dipendenti che svolgono attività caratterizzata da: – conoscenze di tipo operativo generale (la base teorica di conoscenza è acquisibile con la scuola dell'obbligo) e conoscenze pratiche acquisibili sul campo o attraverso brevi corsi di addestramento; – contenuto di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi; – problematiche lavorative di tipo semplice, con bassa ampiezza delle soluzioni possibili; – relazioni organizzative interne di tipo semplice tra due soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni o con gli utenti) nulle o di tipo informale o informatico; – guida di automezzi che richiedono la patente B.

Categoria "B"

1. La categoria B identifica insiemi di figure professionali che presuppongono il possesso di conoscenze e abilità tecniche implicanti il ricorso ad una preparazione che garantisca la capacità di una basilare comprensione delle specifiche situazioni di intervento. Tale preparazione presuppone il conseguimento del diploma di scuola media inferiore, generalmente accompagnato da attestati di qualificazione professionale o esperienza professionale o corsi di formazione specialistici.

2. Le attività riconducibili alla categoria B sono caratterizzate da: – contenuti di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi; – gestione ed utilizzazione di sistemi elettronici semplici – ivi inclusi i centralini; – discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili; – relazioni organizzative interne di tipo semplice, anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale; relazioni di natura diretta con gli utenti.

3. La categoria B è ordinata in due livelli: livello di base, corrispondente a contenuti lavorativi qualificati, ma non specialistici; livello evoluto, corrispondente a contenuti lavorativi che presuppongono la maturazione di competenze derivanti da crescente specializzazione ed esperienza professionale.

Categoria "C"

1. La categoria C identifica insiemi di figure professionali che presuppongono il possesso di approfondite conoscenze e capacità tecniche specialistiche, implicanti il ricorso ad una preparazione concettuale derivante dal conseguimento del diploma di scuola media superiore.

2. Le attività riconducibili alla categoria C sono caratterizzate da: contenuti di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi; – media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili; – relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale, relazioni esterne (con altre istituzioni), anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali.

3. La categoria C è ordinata in due livelli: livello di base, corrispondente a contenuti lavorativi che richiedono conoscenze teoriche di base e svolgimento in autonomia di compiti secondo metodi e procedure soltanto parzialmente definiti; livello evoluto, corrispondente a contenuti lavorativi che richiedono conoscenze teoriche di base e approfondimenti specialistici, o, comunque esperienza specialistica consolidata nelle problematiche connesse all'attività da svolgere. Questo livello prevede notevole autonomia operativa e può comportare il coordinamento e la supervisione di gruppi di operatori, nonché la progettazione e la direzione lavori nell'ipotesi di opere di manutenzione ordinaria e straordinaria in via non prevalente.

Categoria “D”

1. La categoria D identifica insiemi di figure professionali che implicano il riconoscimento di elevate capacità tecniche e di preparazione e conoscenze derivanti da cicli formativi di livello universitario con il conseguimento del diploma di laurea di durata almeno triennale. Ciò comporta la maturazione della capacità di rispondere a sequenze di situazioni molteplici soggette a forme pronunciate di incertezza e della sensibilità a curare tutti gli aspetti di una attività complessa.

2. Le attività riconducibili alla categoria D sono caratterizzate da: – contenuti di tipo tecnico, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi; – elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili; – relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali; – progettazione e direzione lavori, nell'ipotesi di opere di rilevante complessità.

3. La categoria D è ordinata in due livelli: livello di base, corrispondente a contenuti lavorativi che richiedono approfondite conoscenze teoriche e specialistiche e la capacità di integrare la propria attività nell'ambito di una gestione per programmi ed obiettivi; livello evoluto, corrispondente a contenuti lavorativi che richiedono l'innesto, su una forte preparazione teorica, d'esperienze maturate nell'attività lavorativa. E' richiesta una notevole capacità propositiva ed un atteggiamento attivo per integrare la propria attività nell'ambito di una gestione per programmi ed obiettivi.