

I) ALTRI EVENTUALI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE
SEMPLIFICATO(D.U.P.S.)

TRIENNIO 2022/2024

ALLEGATI

**A.Programma triennale fabbisogno del
personale 2022/2024**

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	

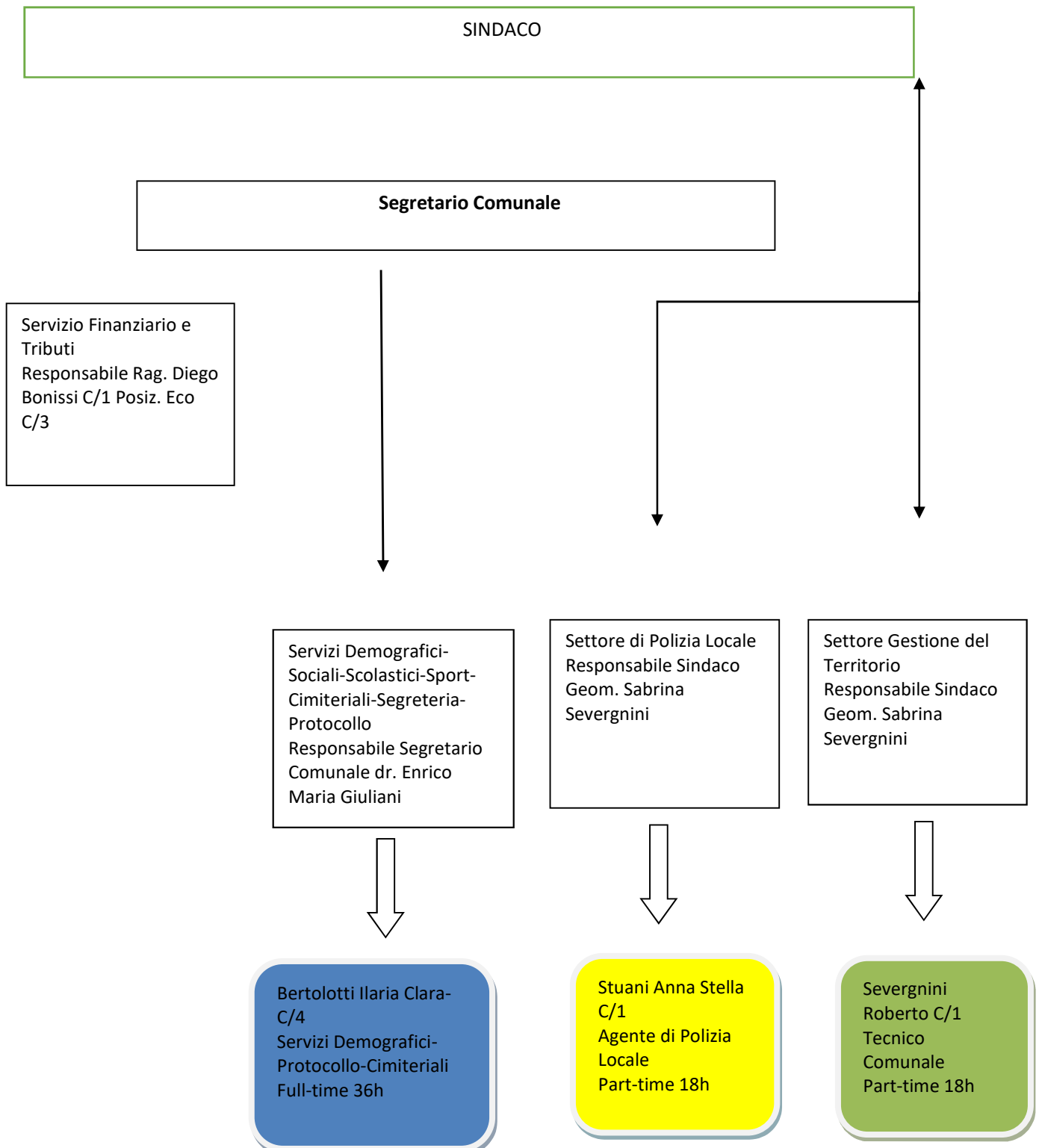
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)						
1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3						
COMUNE DI	FARA OLIVANA CON SOLA					
POPOLAZIONE	1311					
FASCIA	B					
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	29%					
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	33%					
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	250000-1499999	28,80%	32,80%			
i	1500000>	25,30%	29,30%			
2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2						
(esempio di calcolo partendo dai dati consuntivo 2021)						
	IMPORTI		DEFINIZIONI			
SPEA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		146.776,44	definizione art. 2, comma 1, lett. a)			
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	872.445,23	842.574,60	definizione art. 2, comma 1, lett. b)			
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	826.578,94					
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	828.699,62					
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		71.826,28				
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		19,04%	SOTTO SOGLIA			
3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3						

(esempio di calcolo partendo dai dati consuntivo 2021)						
Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso (SOTTO SOGLIA)						
		IMPORTI	RIFERIMENT O D.P.C.M.			
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021		146.776,44	Art. 4, comma 2			
SPESA MASSIMA DI PERSONALE		220.434,02				
INCREMENTO MASSIMO		73.657,58				
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	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Anno 2022:						
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE		VALORI	RIFERIMENT O D.P.C.M.			
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018		135.094,56	Art. 5, comma 1			
% DI INCREMENTO ANNO 2022		33,00%				
INCREMENTO ANNUO 2022 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)		44.581,20				
Controllo limite (*):						
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (spesa personale in servizio al + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2022, compreso incremento trattamento economico accessorio)		149.323,72				
INCREMENTO ANNUO (2022-2018)		14.229,16	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2022			
SPESA MASSIMA DI PERSONALE		220.434,02				
DIFFERENZA		- 71.110,30	DEVE ESSERE INFERIORE O UGUALE A 0,00			
(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1						

Anno 2023:						
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENT O D.P.C.M.				
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	135.094,56	Art. 5, comma 1				
% DI INCREMENTO ANNO 2023	34,00%					
INCREMENTO ANNUO 2023 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	45.932,15					
Controllo limite (*):						
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (spesa personale in servizio al + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2023, compreso incremento trattamento economico accessorio)	147.856,57					
INCREMENTO ANNUO (2023-2018)	12.762,01	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2023				
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	220.434,02					
DIFFERENZA	- 72.577,45	DEVE ESSERE INFERIORE O UGUALE A 0,00				
(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1						
Anno 2024:						
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENT O D.P.C.M.				
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	135.094,56	Art. 5, comma 1				
% DI INCREMENTO ANNO 2024	35,00%					
INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	47.283,10					
Controllo limite (*):						
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (spesa personale in servizio al + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2024, compreso incremento trattamento economico accessorio)	147.856,57					
INCREMENTO ANNUO (2024-2018)	12.762,01	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2024				
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	220.434,02					
DIFFERENZA	- 72.577,45	DEVE ESSERE INFERIORE O UGUALE A 0,00				
(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1						

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 esenzionale 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 2022/2024

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		18/36		vacante

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

4. 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. È richiesta una notevole capacità propositiva ed un atteggiamento attivo per integrare la propria attività nell'ambito di una gestione per programmi ed obiettivi.

PIANO DELLE OPERE PUBBLICHE

Non sono previste opere pubbliche di valore unitario superiore ad e 100.000,00=, pertanto, non viene redatto il piano triennale, né quello annuale.