

J) ALTRI EVENTUALI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

ALLEGATI

A. Programma triennale fabbisogno del personale 2023/2025

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	1317
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
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		136.518,95	definizione art. 2, comma 1, lett. a) [al lordo degli oneri riflessi e al netto di IRAP]
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	872.445,23	842.574,60	definizione art. 2, comma 1, lett. b) [media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata.]
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	826.578,94		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	828.699,62		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		16.224,09	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		16,52%	

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

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPEA DI PERSONALE ANNO 2021	136.518,95	Art. 4, comma 2
SPEA MASSIMA DI PERSONALE	236.336,24	
INCREMENTO MASSIMO	99.817,29	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2023:

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%

Anno 2023:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPEA DI PERSONALE ANNO 2018	98.410,15	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	34,00%	
INCREMENTO ANNUO 2023 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	33.459,45	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPEA DI PERSONALE ANNO 2023 (spesa personale in servizio al + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2023, compreso incremento trattamento economico accessorio)	128.932,00	
INCREMENTO ANNUO (2023-2018)	30.521,85	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2023
SPEA MASSIMA DI PERSONALE	236.336,24	
DIFFERENZA	- 107.404,24	DEVE ESSERE < O = A 0

(*) 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	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPEA DI PERSONALE ANNO 2018	98.410,15	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	35,00%	
INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	34.443,55	

Controllo limite (*):

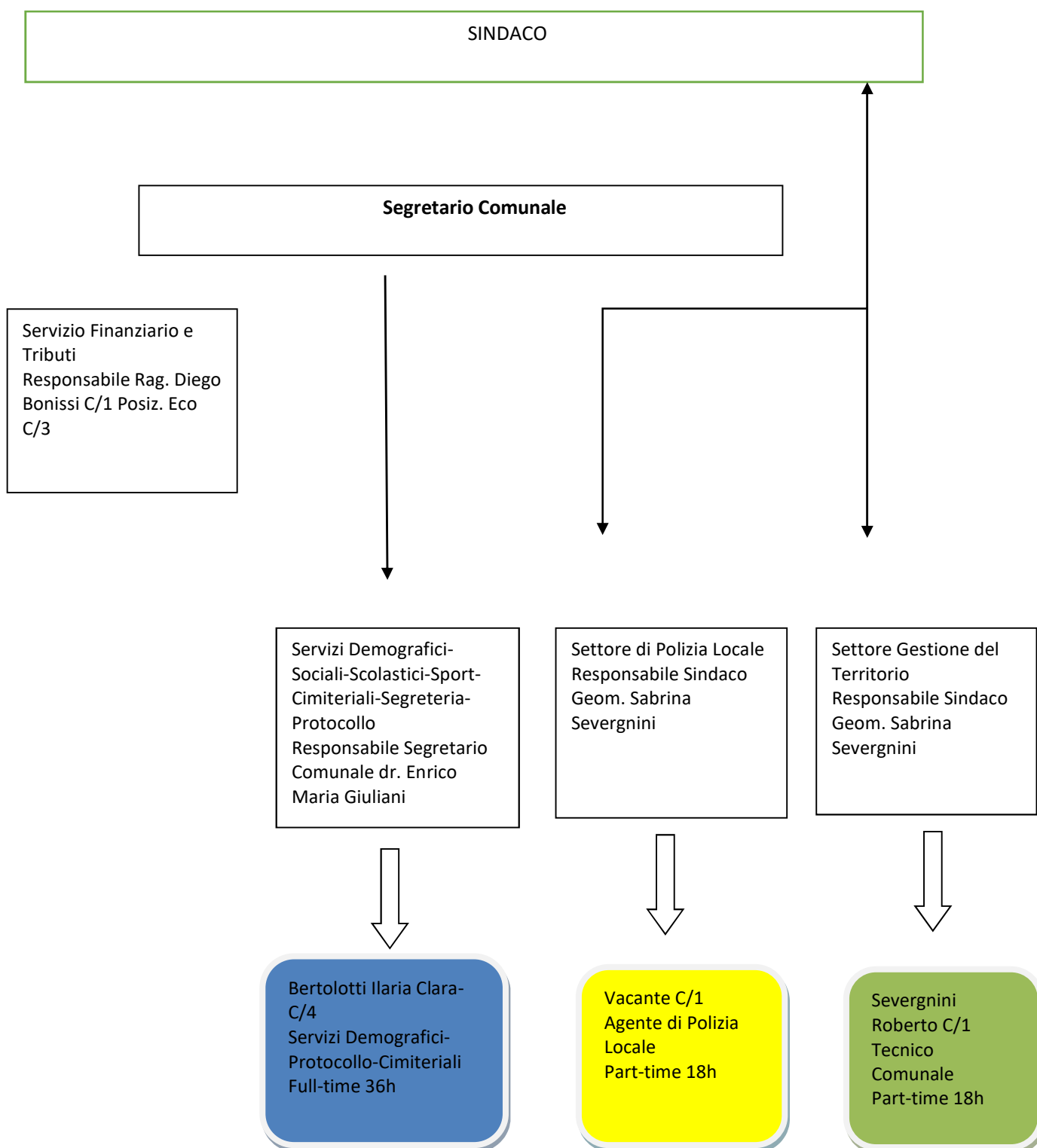
PROIEZIONE SPEA DI PERSONALE ANNO 2024 (spesa personale in servizio al + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2024, compreso incremento trattamento economico accessorio)	132.785,88	
INCREMENTO ANNUO (2024-2018)	34.375,73	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2024
SPEA MASSIMA DI PERSONALE	236.336,24	
DIFFERENZA	- 103.550,36	DEVE ESSERE < O = A 0

(*) 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 2025:			
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.	
SPEA DI PERSONALE ANNO 2018	98.410,15	Art. 5, comma 1	
% DI INCREMENTO ANNO 2025	35,00%		
INCREMENTO ANNUO 2025 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	34.443,55		
Controllo limite (*):			
PROIEZIONE SPEA DI PERSONALE ANNO 2025 (spesa personale in servizio al + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2025, compreso incremento trattamento economico accessorio)	132.785,88		
INCREMENTO ANNUO (2025-2018)	34.375,73	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2025	
SPEA MASSIMA DI PERSONALE	236.336,24		
DIFFERENZA	- 103.550,36	DEVE ESSERE < O = A 0	
(*) 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	Vacante	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 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.