



COMUNE DI CASTIONE DELLA PRESOLANA

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero **95** del **12-11-19**

Codice Ente: 10065

Oggetto:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022 - REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno duemiladiciannove il giorno dodici del mese di novembre alle ore 21:35, nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente ordinamento delle autonomie locali vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

MIGLIORATI ANGELO	SINDACO	P
BONA SIMONA	VICESINDACO	P
TOMASONI MARIA LUISA	ASSESSORE	P
FERRARI SERAFINO	ASSESSORE	P
MIGLIORATI FABIO	ASSESSORE	P

presenti n. 5 assenti n. 0.

Partecipa all'adunanza il SEGRETARIO COMUNALE Signor SACCO DANIELA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Signor MIGLIORATI ANGELO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

DELIBERA DI GIUNTA n. 95 del 12-11-2019 - Pag. 1 - COMUNE DI CASTIONE DELLA PRESOLANA

La sottoscritta Maria Teresa DORATI, Responsabile dell'Area programmazione finanziaria e contabile, ai sensi dell'art. 49, 1 comma, dell'art. 147 bis, 1 comma, del Dlgs 18 agosto 2000, n. 267, e del TITOLO II del Regolamento dei controlli interni, esprime l'istruttoria esprime, per quanto di competenza, parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità contabile e alla correttezza dell'azione amministrativa del presente atto.

IL RESPONSABILE DELL'AREA
Maria Teresa DORATI

Il sottoscritto Adriano PASINETTI, Responsabile dell'Area affari generali, ai sensi dell'art. 49, 1 comma, dell'art. 147 bis, 1 comma, del Dlgs 18 agosto 2000, n. 267, e del TITOLO II del Regolamento dei controlli interni, esprime l'istruttoria esprime, per quanto di competenza, parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità tecnica e alla correttezza dell'azione amministrativa del presente atto.

IL RESPONSABILE DELL'AREA
Adriano PASINETTI

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968,
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale,
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, , le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica,
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.,
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

RICHIAMATO altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;



CONSIDERATO che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

VISTO l’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l’obbligo dall’1/1/2012 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;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell’Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

PRESO ATTO delle dichiarazioni negative dei Responsabili di Area in merito alla presenza di eventuale personale in esubero nelle Aree di propria competenza (documentazione depositata agli atti);

RILEVATO che:

- la dotazione organica dell’Ente, definita con deliberazione della G.C. n. 91 del 12/09/2018, prevede 19 unità di cui n. 6 di cat. D e n. 13 di cat. C,
- l’organigramma dell’Ente, al 30/09/2019, inteso come personale in servizio, è composto da n. 17 unità di cui due a tempo determinato e parziale assunte ai sensi dell’art. 1, comma 557, della legge 30/12/2004, n. 311 e s.m.i. e che, in tale ambito, non si rilevano situazioni di personale in esubero, ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

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 della performance dell’Ente, approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 91/2018 e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

PRESO ATTO del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 appositamente elaborato dagli uffici comunali preposti che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

VISTA l’attestazione del Responsabile dell’Area programmazione finanziaria e contabile dalla quale si desume che i margini assunzionali riferiti agli anni 2020/2022 ammontano complessivamente a € 44.078,82= (allegato D);

RITENUTO altresì di prevedere anche 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, D.L. n. 78/2010, nonché dell’art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;



VERIFICATO inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

DATO ATTO che l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68 e s.m.i.;

RIBATITO 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 richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

VALUTATE le proposte dei Responsabili di Area riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

VISTO l'allegato organigramma nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative;

DATO ATTO che il presente provvedimento è trasmesso al Revisore dei Conti e allegato alla Nota di aggiornamento del DUPS 2020/2022 in corso di predisposizione sulla quale il Revisore dei Conti sarà tenuto a formulare il parere di incompetenza;

RILEVATO che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali in data 23/10/2019 – ns. prot. 9693/2019;

RITENUTO, stante l'urgenza di procedere agli adempimenti previsti per l'approvazione del bilancio di previsione 2020/2022, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile;

RICHIAMATO il parere favorevole espresso dal Responsabile dell'Area affari generali e dell'Area programmazione finanziaria e contabile, ai sensi dell'art. 49, primo comma, dell'art. 147 bis, 1 comma, del Dlgs 18 agosto 2000, n. 267, e del TITOLO II del Regolamento dei controlli interni, in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto;

VISTO:

- lo Statuto comunale;
- il Dlgs n. 267/2000 e s.m.i.;
- l'ordinamento degli uffici e dei servizi e norma dell'accesso;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme previste dallo Statuto;

DELIBERA



- 1° - Che attualmente non emergono situazioni di personale in esubero.
- 2° - Di confermare, per necessità imposte dai vincoli finanziari, l'allegata dotazione organica, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento nel rispetto dei vincoli normativi (allegato A)
- 3° - Di approvare l'allegato organigramma, inteso come numero dei dipendenti in servizio al 30/09/2019, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentate le Aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative (allegato B).
- 4° - Di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale (allegato C).
- 5° - Di prevedere la possibilità della copertura dei posti vacanti o che si renderanno vacanti nel triennio anche tramite idonee convenzioni con altri Enti.
- 6° - Di prevedere, per le esigenze momentanee, straordinarie e provvisorie, mediante le forme flessibili di lavoro legislativamente e contrattualmente concesse, la possibilità di assunzioni temporanee, sempre all'interno del limite complessivo di spesa di cui all'art. 1, comma 557 e ss., della Legge n. 296/2006 e s.m.i., previa individuazione di idoneo stanziamento nell'ambito del bilancio di previsione 2020/2022 dell'Ente.
- 7° - Di procedere alle assunzioni a tempo indeterminato e/o determinato secondo le procedure ordinarie di reclutamento in vigore al momento dell'avvio del procedimento.
- 8° - Di autorizzare le assunzioni previste nel Piano 2020/2022 in ottemperanza alle disposizioni di legge e meglio elencate nel documento allegato alla presente.
- 9° - Di prevedere, per le esigenze momentanee, straordinarie e provvisorie, mediante le forme flessibili di lavoro legislativamente e contrattualmente concesse, la possibilità di assunzioni temporanee, sempre all'interno del limite complessivo di spesa di cui all'art. 1, comma 557 e ss., della Legge n. 296/2006 e s.m.i., previa individuazione di idoneo stanziamento nell'ambito del bilancio di previsione 2020/2022 dell'Ente.
- 10° - Di non prevedere:
- affidamenti ad esperti esterni delle funzioni di Responsabile di Area, salvo idonea convenzione con altri Enti,
 - assunzioni dal collocamento obbligatorio.
- 11° - Di pubblicare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..
- 12° - Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni di 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 nella circolare RGS n. 18/2018.



13° - Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza, con voti favorevoli unanimi espressi con separata votazione ai sensi dell'art. 134, 4 comma, del Dlgs n. 267/2000.

In base alla Legge n. 15/05 e al D.Lgs. n. 104/10 sul procedimento amministrativo, qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo e venga dallo stesso direttamente lesa, può proporre ricorso innanzi al T.A.R. Sezione di Brescia, al quale è possibile presentare i propri rilievi, in ordine alla legittimità, entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo giorno di pubblicazione all'albo on line dell'Ente o, in alternativa, entro 120 giorni al Capo dello Stato, ai sensi dell'art. 9 del D.P..R n. 1199/71.

AP\DMT\

Deliberazione di Giunta Comunale N.95 del 12-11-2019

Il Presidente
MIGLIORATI ANGELO

II SEGRETARIO COMUNALE
SACCO DANIELA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su attestazione del messo comunale, si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n.267, è stata affissa in copia all'albo il giorno 25-11-2019 e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi dal 25-11-2019 al 10-12-2019.

Addì, 25-11-2019

II RESPONSABILE UFFICIO SEGRETERIA
Adriano Pasinetti

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si attesta che della presenta deliberazione, contestualmente all'affissione all'albo, viene data comunicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, primo comma, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Addì, 25-11-2019

II RESPONSABILE UFFICIO SEGRETERIA
Adriano Pasinetti

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio, senza riportare entro 10 giorni dall'affissione, denunce di vizi di illegittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, terzo comma, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 .

Addì,

II RESPONSABILE UFFICIO SEGRETERIA
Adriano Pasinetti



COMUNE DI CASTIONE DELLA PRESOLANA

Provincia di Bergamo

Dotazione organica

Allegato alla deliberazione di G.C. n. 95 del 12/11/2019

<i>Servizi</i>	<i>Uffici</i>	<i>n. dip.</i>	<i>Figura professionale</i>
Area affari generali	Ufficio segreteria	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
	Ufficio protocollo		
Area programmazione finanziaria e contabile	Ufficio per i procedimenti disciplinari	04 C	Istruttore Tecnico – Amministrativo
	Ufficio servizi demografici / elettorali		
	Ufficio statistica		
	Ufficio relazioni con il pubblico		
Area coesione sociale, cultura e turismo	Ufficio socio educativo	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
	Ufficio biblioteca	01 C	Istruttore Tecnico – Amministrativo
Area lavori pubblici, manutenzioni e patrimonio	Ufficio opere pubbliche, patrimonio e manutenzioni	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
		02 C	Istruttore Tecnico – Amministrativo
Area edilizia privata ed urbanistica	Ufficio edilizia privata e urbanistica	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
		01 C	Istruttore Tecnico – Amministrativo
Area polizia locale e annona	Ufficio polizia locale	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
	Ufficio commercio	03 C	Istruttore Tecnico – Amministrativo

* titolare di posizione organizzativa

TOTALE unità n. 19: D = 06 C = 13



COMUNE DI CASTIONE DELLA PRESOLANA

Provincia di Bergamo

Organigramma al 30/09/2019

Allegato alla deliberazione di G.C. n. 95 del 12/11/2019

Servizi	Uffici	n. dip.	Figura professionale
Area affari generali	Ufficio segreteria Ufficio protocollo Ufficio per i procedimenti disciplinari	01 D * 04 C di cui 1 pt 72,22%, 1 pt 69,44% 1 pt 50%	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo Istruttore Tecnico – Amministrativo
	Ufficio servizi demografici / elettorali Ufficio statistica Ufficio relazioni con il pubblico		
Area programmazione finanziaria e contabile	Ufficio ragioneria Ufficio tributi Ufficio personale	01 D * 02 C di cui 1 pt 83,33%	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo Istruttore Tecnico – Amministrativo
Area coesione sociale, cultura e turismo	Ufficio socio educativo Ufficio biblioteca	01 D * 01 C p/t 75%	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo Istruttore Tecnico – Amministrativo
Area lavori pubblici, manutenzioni e patrimonio	Ufficio opere pubbliche, patrimonio e manutenzioni	01 D * 02 C di cui 1 p/t 77,77%	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo Istruttore Tecnico – Amministrativo (n. 1 posto vacante)
Area edilizia privata ed urbanistica	Ufficio edilizia privata e urbanistica	01 D * 01 C	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo Istruttore Tecnico – Amministrativo
Area polizia locale e annona	Ufficio polizia locale Ufficio commercio	01 D * p/t 25%	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo (posto vacante)

		02 C	Agente Polizia Locale (n. 1 posto vacante)
		01 C	Istruttore Tecnico – Amministrativo (n. 1 posto vacante)
		01 C ore 8 a tempo determinato art. 1, c. 557, della Legge 30/12/2004 n. 311	Istruttore Tecnico – Amministrativo
		01 C ore 10 a tempo determinato art. 1, c. 557, della Legge 30/12/2004 n. 311	Agente Polizia Locale

* titolare di posizione organizzativa

TOTALE unità:

- n. 15 di cui 6 a tempo parziale
- n. 02 assunti a tempo determinato art. 1, c. 557, della Legge 30/12/2004 n. 311

AP\42_15\organigramma19

Allegato alla
deliberazione
della G.C. n. 95
del 12/11/2019



COMUNE DI CASTIONE DELLA PRESOLANA
Provincia di Bergamo

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

TRIENNIO 2020 - 2022

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) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.,
- b) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale,
- c) **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,
- d) 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.

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, definita con deliberazione della G.C. n. 91 del 12/09/2018, prevede 19 unità di cui n. 6 di cat. D e n. 13 di cat. C.

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui ai commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a **Euro 849.492,30** (media triennio 2011-2013).

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, 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.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio ed a quelli inclusi nel piano occupazionale 2019, è pari a € **804.480,00** (da allegato bilancio di previsione 2019/2020).

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, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, 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 (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 inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (solo per l'anno 2018, entro l'1/04/2019),
- h) 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), d) e h) si specifica che:

- visto le dichiarazioni negative dei Responsabili di Area in merito alla presenza di eventuale personale in esubero nelle Aree di propria competenza (documentazione depositata agli atti), si rileva che non emergono situazioni di personale in esubero o eccedente ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.,
- il piano delle azioni positive anni 2019/2021 – ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 – “codice delle pari opportunità tra uomo e donna” è stato approvato con deliberazione della G.C. n. 124/2018 e verrà aggiornato entro l'approvazione del bilancio di previsione 2020/2022,
- il piano esecutivo di gestione (Peg) e del piano delle performance (Pdo) 2019 / 2021 è stato approvato con deliberazione della G.C. n. 02/2019 e successive modifiche ed integrazioni,
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase 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** (commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006),
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto e del bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal temine 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

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, **dall'anno 2019** i Comuni con popolazione oltre 1.000 abitanti (soggetti al patto di stabilità nel 2015) possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel limite del **100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente**.

Restano ferme le seguenti previsioni:

- il calcolo della capacità assunzionale per le nuove assunzioni va calcolato con riferimento alla spesa di personale cessato e non al numero delle cessazioni dell'anno precedente, in riferimento comunque a rapporti di lavoro a tempo indeterminato ,
- con riferimento alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l'intera annualità (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015),
- ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, come modificato, da ultimo, dalla L. n. 26/2019, è consentito il **cumulo dal 2014 delle facoltà assunzionali** per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile (nei termini e nelle modalità definite dalla Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 27/2014),
- ai sensi del medesimo art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, come modificato, da ultimo, dalla L. n. 26/2019, è consentito altresì di utilizzare anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente; il riferimento “al quinquennio

precedente” è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015 e n 25/2017),

- per quanto riguarda i **trasferimenti per mobilità**, rimangono ferme le disposizioni di cui all’art. 1, comma 47, L. n. 311/2004, le quali prevedono che, in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l’anno precedente (ora “pareggio di bilancio”); viceversa, come previsto dall’art. 14, comma 7, D.L. 95/2012, le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l’ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Da ciò deriva che, qualora vengono rispettate tutte le condizioni normativamente previste, le mobilità sono considerate “neutre” e, pertanto, non sono da considerate né tra le cessazioni né tra le assunzioni ai fini dei vincoli assunzionali a tempo indeterminato. In merito alla mobilità volontaria, quando utilizzata in applicazione dell’art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero come propedeutica all’avvio di nuove procedure concorsuali, la Corte dei Conti della Lombardia con la delibera n. 127/2016 ha ritenuto che la stessa non possa essere considerata “neutra”, come previsto in linea generale dall’art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, e che, pertanto, la conseguente assunzione debba incidere sui budget assunzionali dell’Ente,
- per il **personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale**, la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni (art. 3, comma 101, L. 244/2007) ed è, pertanto, considerata nuova assunzione; diverso è il caso del personale originariamente assunto a tempo pieno, che successivamente ha chiesto la riduzione d’orario; la Corte dei Conti della Lombardia con deliberazione n. 51/2012 ha riassunto così la questione: ” ..- *l’aumento delle ore lavorative del personale in servizio è sicuramente assimilabile ad una nuova assunzione nel caso in cui il dipendente era stato assunto a tempo parziale ...*”; - *“Al contrario, si dovrebbe pervenire alla conclusione che la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione, nel caso in cui i dipendenti siano stati assunti originariamente a tempo pieno e abbiano successivamente avuto una riduzione dell’orario di lavoro...”*. (vedasi anche delibera n. 113/2019 Corte Conti Veneto)

Tutto ciò premesso, come risulta dai calcoli agli atti, le **facoltà assunzionali per il triennio 2020/2022** possono essere così riassunte:

- nell’anno 2017 si sono autorizzate due (1 cat. D – 1 cat. C) mobilità esterne volontarie presso altri Enti,
- nell’anno 2018 si è autorizzata una (cat. C) mobilità esterna volontaria presso altro Ente ed è intervenuta n. 1 cessazione per collocamento a riposo,
- nell’anno 2019 NON si prevedono cessazioni di personale,
- nell’anno in corso (2019) si è conclusa una procedura di mobilità e è previsto il completamento di un’ulteriore procedura di mobilità volontaria. Solo le cessazioni per collocamento a riposo, come anzidetto, costituiscono “margine assunzionale”, in considerazione del fatto che l’istituto della mobilità volontaria si configura come cessione di contratto di lavoro del dipendente tra pubbliche amministrazioni e come tale non costituisce né cessazione né assunzione per gli enti coinvolti, (*le corrispondenti assunzioni potranno comunque essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*),
- nell’anno 2020 è prevedibile la cessazione di n. 01 personale dipendente di categoria C da metà anno,

- nel 2020 l'Ente può beneficiare di "resti" relativi al quinquennio 2015 - 2019 (quinquennio precedente), per una somma pari a € 22.039,41 (derivante da n. 1 cessazione intervenuta nel 2018).

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Il Comune di Castione della Presolana rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020/2022 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati:

- a) l'assunzione a tempo indeterminato di un istruttore amministrativo Cat. C da assegnare all'Area polizia locale e annona, secondo le seguenti procedure di reclutamento: mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001 – anno 2020,
- b) l'assunzione di n. 2 Agente P.L. cat. C, secondo le seguenti procedure di reclutamento: tramite vincitore del concorso con l'avvio del procedimento nell'anno 2019,
- c) l'assunzione di n. 1 Comandante P.L. cat. D – p.t. massimo 25%, da effettuarsi attraverso mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001 oppure tramite convenzione con altro Ente.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA
--

Richiamato il precedente Piano triennale dei fabbisogni di personale (2019/2021) e le disposizioni ivi indicate non in contrasto con il presente Piano.

Nei primi mesi dell'anno in corso i riferimenti di Legge per il calcolo del limite di spesa di personale sono stati nuovamente modificati. Infatti il D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito con Legge n. 58/2019, all'art. 33 comma 2 dispone che *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 predetto valore soglia. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, e 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.*

In assenza del Decreto attuativo il limite di riferimento resta quello del valore medio del triennio 2011/2013.

Con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”.

DATO ATTO che le suddette linee guida prevedono al punto 2.1 che nell’ambito della c.d. “*spesa potenziale massima*” le amministrazioni possono:

- coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l’esistenza di oneri connessi con l’eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati per le assunzioni a tempo determinato,
- indicare nel piano le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e quelle connesse alle facoltà assunzionali.

Nell’ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalla Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche definite con D.M. 08/05/2018, è stata redatta la Tabella di raccordo tra la dotazione organica e il limite massimo potenziale di spesa (allegato integrante al presente documento).

La Tabella di raccordo è stata redatta secondo i seguenti criteri:

- non viene tenuto conto della categoria economica in quanto incidente sul fondo - risorse decentrate (oggetto di autonoma e separata indicazione in tabella), conseguentemente, in caso di cessazione la spesa rientra nella disponibilità dell’Ente senza incidere sulla capacità assunzionale,
- per uniformità rispetto ai vincoli di personale in termini di tetti di spesa, si è ritenuto di dover specificare gli importi anche degli oneri riflessi ed Irap, componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e seguenti, Legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015,
- si è ritenuto di esprimere i valori in termini finanziari della dotazione organica integrati dei valori aggiornati in considerazione degli aumenti contrattuali intervenuti con il CCNL 21/05/2018,
- ai fini della verifica del rispetto del limite ex art. 1, c. 557 e seguenti, Legge n. 206/2006, il valore da considerare ai fini del rispetto dei vincoli di finanza è depurato dei differenziali di incremento derivanti dal CCNL 21/05/2018.

Si dà atto, pertanto, che la spesa potenziale per il personale in servizio e previsto 2020/2022 rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e rispetta gli attuali limiti imposti dai commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (**spesa potenziale massima pari a Euro 849.482,30=limite spesa media triennio 2011/2013**), come risulta dalla **Tabella di raccordo tra la dotazione organica e il limite massimo potenziale di spesa** allegata al presente documento.

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022 rispetta altresì i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente,
- 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.

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLE LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006											849.482,30	849.482,30	849.482,30					
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE											ANNO	2020	ANNO	2021	ANNO	2022		
AREA APPARTENENZA	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE (13* inclusa)	COMPARTO BILANCIO	N. POSTI ATTUALI	STIPENDIO TABELLARE PERSONALE IN SERVIZIO	PREVISIONE CESSAZIONE	POSTI AGGIUNTI ALLA D.O.	SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI MAGGIORI SPESE	SPESA TOTALE FINALE (IN SERV. - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI D.O. DEFINITIVA	SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI MAGGIORI SPESE	SPESA TOTALE FINALE (IN SERV. - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI D.O. DEFINITIVA	SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI MAGGIORI SPESE	SPESA TOTALE FINALE (IN SERV. - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI D.O. DEFINITIVA
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/istacco	Affari generali	Istruttore direttivo	D1	100,00%	59,40	1	23.980,09				23.980,09	1		23.980,09	1		23.980,09	1
		Istruttore amministrativo	C1	100,00%	52,08	1	22.039,41				22.039,41	1		22.039,41	1		22.039,41	1
		Istruttore amministrativo	C1	50,00%	26,04	1	11.019,70				11.019,70	1		11.019,70	1		11.019,70	1
		Istruttore amministrativo	C1	69,44%	36,16	1	15.304,17				15.304,17	1		15.304,17	1		15.304,17	1
		Istruttore amministrativo	C1	72,22%	37,61	1	15.916,86				15.916,86	1		15.916,86	1		15.916,86	1
	Programmazione finanziaria e contabile	Istruttore direttivo	D1	100,00%	59,40	1	23.980,09				23.980,09	1		23.980,09	1		23.980,09	1
		Istruttore amministrativo	C1	100,00%	52,08	1	22.039,41		1	22.039,41	22.039,41	1		22.039,41	1		22.039,41	1
		Istruttore amministrativo	C1	83,34%	43,40	1	18.367,64				18.367,64	1		18.367,64	1		18.367,64	1
	sociali, cultura e turismo	Istruttore direttivo	D1	100,00%	59,40	1	23.980,09				23.980,09	1		23.980,09	1		23.980,09	1
		Istruttore amministrativo	C1	75,00%	39,06	1	16.529,56				16.529,56	1		16.529,56	1		16.529,56	1
	Lavori pubblici ...	Istruttore direttivo	D1	100,00%	59,40	1	23.980,09				23.980,09	1		23.980,09	1		23.980,09	1
		Istruttore amministrativo	C1	77,78%	40,51	1	17.142,25				17.142,25	1		17.142,25	1		17.142,25	1
		Istruttore amministrativo	C1	100,00%	52,08	1	22.039,41		1	22.039,41	22.039,41	1		22.039,41	1		22.039,41	1
	Edilizia privata e urbanistica	Istruttore direttivo	D3	100,00%	59,40	1	27.572,85				27.572,85	1		27.572,85	1		27.572,85	1
		Istruttore amministrativo	C1	100,00%	52,08	1	22.039,41				22.039,41	1		22.039,41	1		22.039,41	1
Polizia locale e annona	Istruttore direttivo	D1	100,00%	59,40	1	23.980,09			1	23.980,09	23.980,09	1		23.980,09	1		23.980,09	1
	Istruttore amministrativo	C1	100,00%	52,08	1	22.039,41			1	22.039,41	22.039,41	1		22.039,41	1		22.039,41	1
	Istruttore amministrativo	C1	100,00%	52,08	1	22.039,41			1	22.039,41	22.039,41	1		22.039,41	1		22.039,41	1
Oneri previdenziali arrotondati											CPDEL	94.254,99		94.254,99		94.254,99		
											INADDEL	11.405,65		11.405,65		11.405,65		
											INAIL	3.960,29		3.960,29		3.960,29		
Irap												8,50%	33.662,50		33.662,50		33.662,50	
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE																		
(dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)																		
Indennità di comparto a carico del bilancio												943,75		1.000,00		1.000,00		
Oneri previdenziali arrotondati											CPDEL	224,61		238,00		238,00		
											INADDEL							
											INAIL	9,44		10,00		10,00		
Irap												8,50%	80,22		85,00		85,00	
Previsione di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno												0,00		0,00		0,00		
Personale in comando in entrata												0,00		0,00		0,00		
Personale in convenzione in entrata												0,00		0,00		0,00		
Assunzioni a tempo determinato												0,00		0,00		0,00		
Incarichi ex art. 110 comma 1												0,00		0,00		0,00		
Incarichi ex art. 110 comma 2												0,00		0,00		0,00		
Incarichi ex art. 90																		
Segretario comunale												23.500,00		23.500,00		23.500,00		
Oneri previdenziali arrotondati											CPDEL	5.593,00		5.593,00		5.593,00		
											INADDEL	676,80		676,80		676,80		
											INAIL	235,00		235,00		235,00		
Irap												8,50%	1.997,50		1.997,50		1.997,50	
Assunzioni con contratti di somministrazione																		
Convenzioni con altri enti per assunzioni stagionali												16.500,00		16.500,00		16.500,00		
Oneri previdenziali arrotondati											CPDEL	3.927,00		3.927,00		3.927,00		
											INADDEL	475,20		475,20		475,20		
											INAIL	165,00		165,00		165,00		
Irap												8,50%	1.402,50		1.402,50		1.402,50	
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile																		
Fondo del trattamento accessorio												92.000,00		92.000,00		92.000,00		
Fondo del lavoro straordinario												9.340,00		9.340,00		9.340,00		
Oneri previdenziali arrotondati											CPDEL	24.118,92		24.118,92		24.118,92		
											INADDEL							
											INAIL	1.013,40		1.013,40		1.013,40		
Irap												8,50%	8.613,90		8.613,90		8.613,90	
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni organizzative												85.106,22		85.106,22		85.106,22		
Oneri previdenziali arrotondati											CPDEL	20.255,28		20.255,28		20.255,28		
											INADDEL (no risultato)	1.918,26		1.918,26		1.918,26		
											INAIL	851,06		851,06		851,06		
Irap												8,50%	7.234,03		7.234,03		7.234,03	
Altre spese di personale																		
Servizio mensa tramite buoni pasto												12.000,00		12.000,00		12.000,00		
Quota spesa di personale per servizi in convenzione (ambito + Comune Albino)												9.800,00		9.800,00		9.800,00		
Totale Oneri previdenziali																		
somma											CPDEL	148.373,80		148.387,19		148.387,19		
											INADDEL	14.475,90		14.475,90		14.475,90		
											INAIL	6.234,19		6.234,76		6.234,76		
Irap												8,50%	52.990,64		52.995,42		52.995,42	
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA												867.293,87		867.368,85		867.368,85		
Si tratta della spesa massima che l'ente potrà sostenere nell'anno di riferimento																		
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE																		
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006												23.000,00		23.000,00		23.000,00		
differenziali con 2016/2018 esclusi per omogeneità dell'aggregato a confronto																		
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013												844.293,87		844.368,85		844.368,85		
Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni																		

5.188,43 RISPETTO

5.113,45 RISPETTO

5.113,45 RISPETTO