



COMUNE DI CASTIONE DELLA PRESOLANA

Provincia di Bergamo

Dotazione organica

Allegato A alla deliberazione di G.C. n. 103/2020

<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 Ufficio per i procedimenti disciplinari Ufficio servizi demografici / elettorali Ufficio statistica Ufficio relazioni con il pubblico	04 C	Istruttore Tecnico – Amministrativo
Area programmazione finanziaria e contabile	Ufficio ragioneria	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
	Ufficio tributi Ufficio personale	02 C	Istruttore Tecnico – Amministrativo
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
	SUE SUAP	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 30/09/2020

Allegato B alla deliberazione di G.C. n. 103/2020

<i>Servizi</i>	<i>Uffici</i>	<i>n. dip.</i>	<i>Figura professionale</i>
<i>Area affari generali</i>	Ufficio segreteria Ufficio protocollo Ufficio per i procedimenti disciplinari	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
	Ufficio servizi demografici / elettorali Ufficio statistica Ufficio relazioni con il pubblico	04 C di cui 1 pt 72,22%, 1 pt 69,44% 1 pt 50%	Istruttore Tecnico – Amministrativo
<i>Area programmazione finanziaria e contabile</i>	Ufficio ragioneria Ufficio tributi Ufficio personale	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
		02 C di cui 1 pt 83,33%	Istruttore Tecnico – Amministrativo
<i>Area coesione sociale, cultura e turismo</i>	Ufficio socio educativo Ufficio biblioteca	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
		01 C p/t 75%	Istruttore Tecnico – Amministrativo
<i>Area lavori pubblici, manutenzioni e patrimonio</i>	Ufficio opere pubbliche, patrimonio e manutenzioni	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
		02 C di cui 1 p/t 77,77%	Istruttore Tecnico – Amministrativo
<i>Area edilizia privata ed urbanistica</i>	Ufficio edilizia privata e urbanistica SUE SUAP	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
		01 C	Istruttore Tecnico – Amministrativo
<i>Area polizia locale e annona</i>	Ufficio polizia locale Ufficio commercio	01 D * ore 9 a tempo determinato art. 1, c. 557, della Legge	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo

		30/12/2004 n. 311	
		02 C	Agente Polizia Locale (n. 1 posto vacante)
		01 C	Istruttore Tecnico – Amministrativo (n. 1 posto vacante)
		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 in servizio al 30/09/2020:

- a tempo indeterminato n. 16 unità di cui n. 6 a tempo parziale
- a tempo determinato part time n. 02 (art. 1, c. 557, della Legge 30/12/2004 n. 311)
- posti vacanti a tempo indeterminato n. 3

AP\giunta20\organigramma20



**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 2021 - 2023

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

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 programmazione 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 2021/2023 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) determinazione della capacità assunzionale secondo il nuovo regime previsto dall'art. 33 comma 2 del D.L. n.34/2019, ed in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020,

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2021 – 2023. 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

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”.

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.

La precedente dotazione organica dell’Ente, definita con deliberazione della G.C. n. 95 del 12/11/2019, prevede 19 unità di cui n. 6 di cat. D e n. 13 di cat. C.

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 è tenuto conto del possibile ricorso a forme di assunzione flessibile al fine di sopperire ad eventuali esigenze temporanee e straordinarie dell’Ente;

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 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.

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 previsti nel piano occupazionale allegato è contenuta nei limiti della spesa massima potenziale sopra definita.

In linea previsionale la spesa annua complessiva imposta dal vincolo esterno di cui ai **commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i per il triennio di riferimento è pari a € 844.133,85** (spesa potenziale massima pari a Euro 849.482,30=limite spesa media triennio 2011/2013).

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 2021/2023, 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. ADEMPIMENTI OBBLIGATORI DI CARATTERE AMMINISTRATIVO E CONTABILE

Per il triennio 2021/2023 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 rispettato gli adempimenti della piattaforma certificazione crediti.

Il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli si specifica che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale presso questo Ente e la rideterminazione della dotazione organica;
- è stato approvato il piano delle azioni positive giusta propria deliberazione n. 71/2020;
- con propria Decreto del Sindaco n. 14/2020 è stato costituito il CUG;
- l'ente ha rispettato il contenimento delle spese di personale, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006
- l'ente ha verificato il rispetto dell'aggregato di spesa del lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;
- l'ente ha effettuato gli adempimenti della piattaforma certificazione crediti;
- con propria deliberazione n. 09/2020 e s.m.i. è stato approvato il piano della performance 2020/2022;
- non si trova, in via previsionale, nella condizione di non rispettare il pareggio di bilancio,
- non versa nelle condizioni di ente strutturalmente deficitario di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/00,
- non si evidenzia il costituirsi di situazioni tali da pregiudicare gli equilibri di bilancio.

Si dà atto altresì di:

- **rispettare 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** (l'Ente non è tenuto alla redazione 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 (BDAP) 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. 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..

4. LAVORO FLESSIBILE

Per gli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, **il limite di spesa per il ricorso a forme flessibili di lavoro è pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009** (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010; Corte Conti Sezione Autonomie n. 2/2015).

In caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, per gli Enti che erano soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ai quali si applica il comma 557), non è possibile assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, compreso quello flessibile (art. 1, comma 557-ter, della L. n. 296/2006).

Tale limite per l'Ente è pari a € 41.009,48

Si prevede per il triennio successivo l'attivazione del lavoro flessibile nella fattispecie della:

- assunzione a tempo determinato ai sensi del comma 557 e seguenti dell'art. 1 Legge n. 296/2006,
- convenzione con altri enti pubblici,

in funzione delle esigenze momentanee, straordinarie e provvisorie che potranno manifestarsi nelle diverse aree dell'Ente.

Il mancato rispetto dei predetti limiti costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale (art. 9, comma 28, penultimo periodo, D.L. n. 78/2010).

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati:

- a) l'assunzione di n. 1 Agente P.L. cat. C da effettuarsi attraverso svolgimento di concorso che verrà bandito in tempi utili ai fini dell'assunzione programmata dall'anno 2021,
- b) l'assunzione di n. 1 Comandante P.L. cat. D da effettuarsi attraverso mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001 oppure tramite convenzione con altro Ente. In caso di necessità anche con contratto P.T..
- c) l'assunzione a tempo indeterminato di un istruttore amministrativo Cat. C1 da assegnare all'Area polizia locale e annona, secondo le seguenti procedure di reclutamento: concorso che verrà bandito nel corso dell'anno 2021 oppure tramite mobilità volontaria.

FACOLTA' ASSUNZIONALI – IL DPCM 17/04/2020 – NUOVO REGIME PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

I riferimenti di Legge per il calcolo del limite di spesa di personale sono stati nuovamente modificati nel corso del 2020 dal D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito con Legge n. 58/2019, all'art. 33 comma 2 che 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, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.*

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Le disposizioni del DM 17 marzo 2020 si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Il Comune di Castione della Presolana in riferimento ai nuovi parametri dettati dal Decreto del 17/03/2020 **si colloca al di sotto del valore soglia** di cui al comma 1 dell'art 4 **con una percentuale** di incidenza delle spese di personale 2019 rispetto alla media delle entrate correnti (2017/2018/2019), al netto del FCDE 2019, **pari a 11,91%** (*prospetto file di calcolo incremento assunzionale DL 34/2019*).

Per i comuni virtuosi ovvero quegli enti che hanno un basso rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, come il Comune di Castione della Presolana, il meccanismo della quantificazione della capacità assunzionale a tempo indeterminato si basa su alcuni precisi passaggi:

- possibilità di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, per effettuare assunzioni a tempo indeterminato, fino ad un valore complessivo della stessa, rapportato alle entrate correnti, non superiore al valore consentito applicando la soglia più bassa (regola a regime);
- per gli anni 2020/2024 l'incremento di cui sopra non può però, contestualmente, essere più alto di determinate percentuali stabilite nella tabella 2 del Dm 17 marzo 2018, da applicare alle spese di personale del 2018;
- questo significa che si deve fare riferimento al valore più basso tra i due calcolati in precedenza;
- inoltre, fino al 2024 si possono utilizzare le capacità assunzionali residue nei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi di tabella 2, ma non in deroga alla spesa massima consentita entro il valore soglia.

Tuttavia, il Decreto precisa che in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni cosiddetti virtuosi (di cui all'art. 4, comma 2), **possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018** per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennale dei fabbisogni di personale e, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore allo stesso valore soglia di riferimento rispetto alla fascia demografica di riferimento indicato dalla Tabella 2.

Il DPCM 17 marzo 2020, nonché la Circolare Dipartimento funzione pubblica 13 maggio 2020, non danno alcuna indicazione rispetto alle modalità di applicazione delle nuove regole sulla capacità assunzionale rispetto alle regole precedenti dettate ai commi 557 e seguenti della Legge n. 2396/2006 che, tuttavia, non risultano abrogate.

Lo “spazio” assunzionale generato dall'applicazione del calcolo del DM sembra essere destinato (*il condizionale è d'obbligo visti i profili di incertezza in merito alla portata applicativa dello stesso*) a nuove assunzioni a tempo indeterminato che comportano incrementi di dotazione organica e, quindi, di spesa di personale.

L'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020 dispone solo che **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.

Per il Comune di Castione della Presolana a partire dal 2019 sono state fatte assunzioni esclusivamente in sostituzione di personale cessato e, il presente piano dei fabbisogni triennale 2021/2023 non dispone alcun ampliamento dell'attuale dotazione organica.

La verifica previsionale del rispetto del valore soglia art. 4 comma 1 del D.P.C.M. 17/3/2020, sulla base dei dati attualmente disponibili è confermata (prospetto verifica pluriennale)

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	2021	ANNO	2022	ANNO	2023		
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				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				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	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	100,00%	52,08	1	22.039,41				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		
											INAEDEL	11.405,65		11.405,65		11.405,65		
											INAIL	3.960,29		3.960,29		3.960,29		
Irap												0,085		33.662,50		33.662,50		
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE																		
(idati 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												1.000,00		1.000,00		1.000,00		
Oneri previdenziali arrotondati											CPDEL	238,00		238,00		238,00		
											INAEDEL							
											INAIL	10,00		10,00		10,00		
Irap												8,50%		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		
											INAEDEL	676,80		676,80		676,80		
											INAIL							
Irap												8,50%		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		
											INAEDEL	475,20		475,20		475,20		
											INAIL	165,00		165,00		165,00		
Irap												8,50%		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		
											INAEDEL							
											INAIL	1.013,40		1.013,40		1.013,40		
Irap												8,50%		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		
											INAEDEL (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		
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	148.387,19		148.387,19		148.387,19		
somma											INAEDEL	14.475,90		14.475,90		14.475,90		
somma											INAIL	5.999,76		5.999,76		5.999,76		
somma Irap												8,50%		52.995,42		52.995,42		
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA												867.133,85		867.133,85		867.133,85		
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 ccnl 2016/2018 esclusi per omogeneità dell'aggregato a confronto																		
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013												844.133,85		844.133,85		844.133,85		
Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni																		

5.348,45 RISPETTO

5.348,45 RISPETTO

5.348,45 RISPETTO

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	3382	d	0,00

FASE 2	SPESA RENDICONTO 2019	658.972,38	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2017	5.636.253,35	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2018	5.731.553,11	5.705.467,87
	ENTRATE RENDICONTO 2019	5.748.597,16	
	FCDE PREVISIONE 2019	170.552,00	
	ENTRATE NETTO FCDE	5.534.915,87	

FASE 3	CALCOLO % ENTE	11,91%
--------	----------------	--------

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	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%

FASE 5	CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	846.524,74	27,20%
--------	--	------------	--------

FASE 6	VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2: gli enti possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2,	24,00%	Tabella 2	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
	incremento massimo teorico	846.524,74	3000-4999	24,00%	26,00%	27,00%
	incremento entro limite Tabella 2	161.235,71	5000-9999	21,00%	24,00%	25,00%
	incremento effettivo	161.235,71	10000-59999	16,00%	19,00%	21,00%
			60000-249999	12,00%	14,00%	15,00%
			250000-1499999	6,00%	8,00%	9,00%
			1500000>	3,00%	4,00%	4,50%

FASE 7	spesa 2018 (= 671.815,44)+ incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	833.051,15
--------	---	------------

(EVENTUALE)		
FASE 8 APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO	incremento effettivo + bonus facoltà residua	161.235,71
FASE 9 VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	846.524,74
	INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA	1.505.497,12
	NUOVO LIMITE SPESA	

**VERIFICA RISPETTO VALORE SOGLIA SUL PLURIENNALE
(DATI PREVISIONALI DISPONIBILI AL 22/10/2020)**

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

COMUNE DI	CASTIONE DELLA PRESOLANA
POPOLAZIONE	3382
FASCIA	d
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%

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

RISPETTO PER ANNO 2021

	IMPORTI	DEFINIZIONI	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020	820.000,00	definizione art. 2, comma 1, lett. a)	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	5.731.553,11		rendic
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	5.748.597,16	definizione art. 2, comma 1, lett. b)	rendic
ENTRATE BILANCIO ANNO 2020	5.927.000,00		stanziamento
FCDE PREVISIONE ANNO 2020	62.500,00		
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	14,29%	RISPETTATO LIMITE 27,2%	

RISPETTO PER ANNO 2022

	IMPORTI	DEFINIZIONI	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021	830.000,00	definizione art. 2, comma 1, lett. a)	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	5.748.597,16		rendic
ENTRATE BILANCIO ANNO 2020	5.927.000,00	definizione art. 2, comma 1, lett. b)	stanziamento
ENTRATE BILANCIO ANNO 2021	5.674.000,00		stanziamento
FCDE PREVISIONE ANNO 2021	61.100,00		
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	14,51%	RISPETTATO LIMITE 27,2%	

RISPETTO PER ANNO 2023

	IMPORTI		DEFINIZIONI	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		830.000,00	definizione art. 2, comma 1, lett. a)	
ENTRATE BILANCIO ANNO 2020	5.927.000,00	5.758.333,33		stanziamento
ENTRATE BILANCIO ANNO 2021	5.674.000,00		definizione art. 2, comma 1, lett. b)	stanziamento
ENTRATE BILANCIO ANNO 2022	5.674.000,00			stanziamento
FCDE PREVISIONE ANNO 2022		61.100,00		stanziamento
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		14,57%	RISPETTATO LIMITE 27,2%	