

# COMUNE DI VEZZA D'OGGIO

## PROVINCIA DI BRESCIA

### PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2021/2023

**PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO 30/03/2001, N. 165  
RECANTE NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO NELLE  
AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE E IL DECRETO LEGISLATIVO 18/08/2000, N.  
267 RECANTE IL T.U. SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI.**

**PREMESSO CHE:**

- l'art. 2 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, mentre l'art. 4 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico - amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'art. 6 del D.Lgs 165/2000, come modificato dal D.Lgs 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

- l'art. 89 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 91 del D. Lgs n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- l'art. 33 del D.Lgs 165/2001 dispone "1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare";*

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 6 ter del D. Lgs. 165/2001, prevede che ciascuna amministrazione pubblica comunichi informazioni relative alla programmazione dei fabbisogni di personale e i relativi aggiornamenti annuali al Dipartimento per la funzione pubblica, per consentire il monitoraggio delle politiche assunzionali messe in atto dalle stesse amministrazioni, e fornire informazioni utili al successivo adeguamento delle Linee di indirizzo; con Decreto 8/5/2020 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le Linee di indirizzo che sono state pubblicate in G.U. del 27/07/2020.

Ciò premesso, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti ed adempimenti di legge, relativi alla Dotazione organica ed alla Programmazione triennale dei fabbisogni di personale. Si antepone di seguito un'analisi delle politiche assunzionali dell'ultimo decennio.

ALLEGATO SUB "B"  
ALLA DELIBERAZIONE DI G.C.  
N. ... DEL 06/11/2020  
Mancini

## PARTE PRIMA: ANALISI POLITICHE ASSUNZIONALI DELL'ULTIMO DECENNIO

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni alle assunzioni; ciò ha comportato la consistente riduzione del personale del comparto e un notevole incremento dell'età media del personale.

Come si evince dalle tabelle seguenti, nell'arco degli ultimi 10 anni le assunzioni sono 2, di cui 1 conclusa a fine 2019 (rapporto di lavoro iniziato il 01/01/2020), mentre le cessazioni sono state 3, di cui 1 per passaggio di dipendente all'Unione dei Comuni ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2011, a seguito del trasferimento della funzione di polizia locale.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOT
Assunzioni	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1(*)	2
Cessazioni	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4

(\*) procedura di assunzione avviata e conclusa nel 2019 – assunzione dal 01/01/2020

Il saldo è negativo di 1 unità (non conteggiata l'unità trasferita all'Unione dei Comuni).

L'assunzione del 2013 è stata effettuata per turn over dell'unità cessata nel 2011, mentre alla cessazione del 2010 non è seguita alcuna assunzione per turn over. La cessazione del 2018 è avvenuta il 31/10/2018 e l'assunzione per turn over, inizialmente prevista entro l'ultimo trimestre 2019, ha avuto inizio il 01/01/2020.

### Andamento turn over AREA CONTABILE ED AMMINISTRATIVA

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOT
Assunzioni												0
Cessazioni	1	1										2

La cessazione del 2011 ha avuto luogo per trasferimento del servizio di polizia locale all'Unione dei Comuni; concerne infatti il passaggio di 1 agente di polizia municipale/guardia boschiva alla gestione associata.

A fronte di 1 cessazione nel 2010 non è seguita alcuna assunzione.

### Andamento turn over AREA TECNICA

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOT
Assunzioni				1							1	2
Cessazioni		1							1			2

A fronte di 1 cessazione nel 2011, 1 assunzione nel 2013, mentre a fronte di 1 cessazione nel 2018, 1 assunzione nel 2020 (dal 1/01/2020).

## Considerazioni generali sui dipendenti in forza

### Titoli di studio

Il personale è in possesso del diploma di scuola media superiore, ad eccezione di 2 unità in possesso della licenza media più attestato di qualificazione professionale. Nessun laureato è presente tra il personale in forza.

In categoria D è inquadrato un solo dipendente: categoria di accesso D1.

Tutti i dipendenti diplomati sono inquadrati in categoria C, ad eccezione di 1 unità inquadrata in categoria B3 giuridica di accesso.

### Tipologia dei contratti di lavoro

I dipendenti totali dell'Ente al 31.12.2019 erano 6, tutti con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Nell'ente non sono presenti dipendenti con qualifica dirigenziale.

### Età media dei dipendenti

Dalla tabella seguente emerge l'analisi dell'età media dei dipendenti al 31/12/2019:

UNITA' ORGANIZZATIVE	DIPENDENTI	ETA' MEDIA
AREA CONTABILE ED AMMINISTRATIVA	3	51
AREA TECNICA	3	53
TOTALE	6	52

## PARTE SECONDA: ANALISI CESSAZIONI TRIENNIO 2021-2023 E CALCOLO LIMITI DI SPESA ASSUNZIONALE

### Analisi delle cessazioni previste per il triennio

Categoria	2020	AREA	2021	AREA	2022	AREA
Personale non dirigente	0		1	AREA TECNICA	1	AREA CONTABILE E AMMINISTRATIVA

Secondo la normativa attualmente vigente sono previste n. 2 cessazioni nel triennio di riferimento

### Criteri di calcolo della spesa per assunzioni

Al fine di raffrontare la spesa delle cessazioni con quella delle assunzioni, di seguito si indica la spesa per la corresponsione dello stipendio tabellare della categoria di ingresso, come stabilito dal nuovo contratto collettivo delle Funzioni Locali, che congloba dal 01/04/2018 l'indennità di vacanza contrattuale, cui va aggiunta la tredicesima mensilità.

Non si considerano altri livelli economici perché le assunzioni dall'esterno per concorso avvengono nella prima posizione di ingresso.

### Tabella con stipendio tabellare annuo per categoria iniziale

Categoria	Tabellare da CCNL, già compresa I.V.C.	Tredicesima	Importo annuo totale
A1	17.060,97	1.421,75	18.482,72
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09

**PERSONALE NON DIRIGENTE - CALCOLO LIMITI DI SPESA PER ASSUNZIONI**

Comune con popolazione al 31.12.2019 pari a n. 1.456

<b>LIMITI DI SPESA PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE:</b>	
<b>RIFERIMENTI</b>	Art. 1, c. 557 legge n. 296/2006 e s.m.i. Spesa comprensiva di oneri riflessi ed Irap, dedotti oneri per rinnovi contrattuali e altre componenti escluse - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015
<b>Spesa media 2011-2013 al netto delle componenti escluse</b>	<b>€ 333.215,38</b>
<b>RIFERIMENTI</b>	Art. 263, c. 2 TUEL n. 267/2000 e s.m.i. e D.M. 10 aprile 2017
<b>Rapporto limite dipendenti/ popolazione 1/128 = n. 11</b>	<b>Dipendenti n. 7</b> (Compreso dipendente trasferito all'Unione)

<b>Condizioni</b>	<b>Assunzioni possibili</b>	<b>Riferimenti normativi</b>
Rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello individuato con D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente (art. 263, c. 2, TUEL).	<b><i>N.B. Novità introdotta dall'art. 14-bis del D.L. 4/2019: consentito nel triennio 2019-2021 effettuare sostituzioni di personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni (non è più necessario attendere l'anno successivo)</i></b>	<b>c. 5-sexies.</b> Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. (Comma introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26).

## LIMITI DI SPESA PER IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO O PER ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono essere avviati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...". Inoltre, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 e fatta salva eventuale diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Detto limite non si applica ai datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti; non si applica inoltre per lo svolgimento di attività stagionali e per la sostituzione di personale assente.

Personale a tempo indeterminato al 1 gennaio 2021 (rif. attuale)
<b>7</b>
<b>20% 1</b>

Limite di spesa per contratti flessibili, ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, della circolare n. 5/2013 p. 7 del Dipartimento Funzione pubblica e della delibera n. 13/2015 della Corte conti, Sezione Autonomie:

<b>€ 25.159,17</b>
--------------------

Limite di contratti flessibili attivabili per ente in regola con gli obblighi di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006:

<b>100%</b>
-------------

Il CCNL Funzioni locali 21/05/2018 prevede all'art. 50, comma 4 ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. 81/2015.

Inoltre, la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con la deliberazione n. 1/2017, successivamente ribadita con la n. 15/2018, ha enunciato il seguente principio di diritto al quale devono conformarsi tutte le Sezioni regionali di controllo ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.L. 174/2012, convertito in L. 213/2012:

*"Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss. del D.Lgs. 165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dell'ordinamento".*

## PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2021-2023

Stralcio dell'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale"

"2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

### Facoltà assunzionali a tempo indeterminato del Comune di Vezza d'Oglio

#### 1.1. La normativa in vigore

L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, e s.m.i., ha introdotto un nuovo regime per le assunzioni negli enti locali, il cui testo reca: "2. *A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni 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 Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, 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; ha individuato inoltre le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano sotto detta soglia.

Le disposizioni del suddetto D.M. si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

## 1.2. Verifica situazione del Comune di Vezza d'Oglio

### 1.2.1. Il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti: il calcolo

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, individua i valori soglia di riferimento per gli enti, prevedendo espressamente che:

a) spesa del personale: impegni di competenza della spesa inerente il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, la somministrazione di lavoro, il personale di cui all'art. 110 TUEL, nonché la spesa inerente i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

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

La Circolare ministeriale pubblicata l'11/09/2020, attuativa dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, fornisce indicazioni sulle modalità di calcolo del rapporto spese di personale / entrate correnti, enucleando voce per voce, secondo il piano dei conti, gli aggregati del bilancio da considerare.

In materia di spesa inerente i rimborsi che i comuni versano all'ente capofila per il pagamento delle prestazioni rese in forza di convenzioni, non previste nel computo dalla suddetta circolare, la deliberazione n. 125/2020 del 23/09/2020 della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti Lombardia, invocando il principio della prevalenza della sostanza sulla forma e la non cogenza nella gerarchia delle fonti della circolare, interviene precisando che tali rimborsi devono essere considerati nel computo delle spese di personale.

Dal seguente prospetto di calcolo emerge il valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio 2017/2018/2019, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio 2019:

Accertamenti entrate correnti anni 2017-2018-2019			Calcolo 2020
2.655.886,10	2.482.642,59	2.614.783,27	2.584.437,32
Fondo crediti dubbia esigibilità 2019			11.285,00
Valore medio entrate correnti da rapportare			2.573.152,32

Di seguito si indicano le spese di personale risultanti dai rendiconti di gestione 2018 e 2019, che tengono anche conto dei rimborsi inerenti la convenzione di segreteria e quella di gestione associata della funzione di polizia locale, nonché il rapporto percentuale:

Spesa per il personale	Consuntivo 2019	Consuntivo 2018
Spesa di personale (compresa quota spesa convenzioni)	€ 314.815,56	€ 340.439,93
Rapporto spesa personale su entrate correnti	12,23%	13,23%

### 1.2.2. La fascia demografica e la verifica del valore soglia di massima spesa del personale: l'indice di virtuosità.

L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti;  
 b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;  
 c) (...) omissis

Il Comune di Vezza d'Oglio si trova nella fascia demografica di cui alla lettera b) avendo 1.456 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020 individuano i seguenti valori nelle Tabelle 1 e 3 per i comuni inclusi nella fascia demografica b):

- Tabella 1: **valore soglia** per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti = **28,60%**;
- Tabella 3: **valore soglia di rientro** della maggiore spesa di personale = **32,60%**.

Il Comune di Vezza d'Oglio, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 13,23%, sulla base della normativa vigente si colloca nella fascia degli enti virtuosi e quindi al di sotto del valore soglia; pertanto, può procedere all'assunzione di personale incrementando la spesa dell'anno 2021, dell'anno 2022 e dell'anno 2023 nel rispetto delle percentuali massime previste dalla Tabella 2 dell'art. 5 (rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018). Quindi, la spesa massima di personale per gli anni compresi nella programmazione triennale non potrà superare i limiti esposti nel prospetto di calcolo **allegato sub B.1** (spesa di personale dell'ultimo consuntivo approvato [2019] + incrementi del 29%, del 33% e del 34%).

## Dotazione organica

### 2.1. Struttura organizzativa e situazione occupazionale al 01/01/2020 e attuale

AREA	N. posti in D.O.	N. posti OCCUPATI	N. posti VACANTI
Area Contabile e Amministrativa	5	4 **	1
Area Tecnica	4	4	0
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>

\*\* di cui n. 1 trasferito all'Unione dei Comuni dell'Alta Valle Camonica per la gestione associata del servizio di polizia locale dall'1/8/2011. Prevista la retrocessione in caso di recesso o scioglimento dell'Unione o revoca del servizio alla medesima.

### 2.2. Situazione rimodulata del Comune di Vezza d'Oglio

N.	Nominativo	Profilo professionale	Categoria – Pos. economica
<b>AREA CONTABILE E AMMINISTRATIVA</b>			
<b>Servizio economico-finanziario e tributario</b>			
<b>Servizi alla persona</b>			
<b>Servizio amministrativo e affari Generali</b>			
1.	C.F.	Istruttore direttivo contabile e amministrativo	D – D.5
2.	D.A.	Istruttore amministrativo - addetto segreteria	C – C.4
3.	G.D.**	Agente polizia municipale - guardia boschiva	C – C.2 **
4.	Vacante	Collaboratore amministrativo	B - B.3 giuridica
<b>Servizio demografico e cimiteriale</b>			
5.	G.N.	Istruttore amministrativo-contabile	C – C.4



AREA TECNICA			
Servizio tecnico–urbanistico			
Servizio lavori pubblici			
6.	R.S.	Istruttore Tecnico (soppresso dal 2022)	C – C.6
7.	Vacante	Istruttore direttivo tecnico	D – D.1
Servizio manutentivo e gestione del patrimonio			
8.	B.G.	Collaboratore Tecnico e amministrativo	B – B.6
9.	Z.D.	Operaio	B – B.1
10.	F.P.	Operaio	B – B.1

\*\* dipendente trasferito dal 2011 all'Unione dei Comuni dell'Alta Valle Camonica presso la gestione associata della funzione di polizia locale. Prevista la retrocessione in caso di recesso o scioglimento dell'Unione o revoca del servizio alla medesima.

## Dotazione organica finanziaria

### 3.1. Previsione di cessazioni e assunzioni di personale

Il Comune di Vezza d'Oglio, al fine di garantire la piena funzionalità della struttura amministrativa, tenuto conto di n. 2 possibili pensionamenti dovuti in particolare alla c.d. "Quota 100", intende assumere n. 2 istruttori direttivi di cat. D.1 per la copertura dei posti che si renderanno vacanti sia nell'Area contabile (cessazione del dipendente di cat. D.5 con possibile decorrenza da marzo 2022), che nell'Area Tecnica (cessazione del dipendente di cat. C.6 con possibile decorrenza da agosto 2021).

In particolare, al fine di garantire il passaggio delle consegne, è programmata l'assunzione di un dipendente di cat. D.1 presso l'Area tecnica dal mese di aprile 2021 e di un dipendente di cat. D.1 presso l'Area contabile e amministrativa dal mese di gennaio 2022.

Tenuto conto delle due nuove assunzioni programmate nel 2021 e 2022, a fronte di altrettante cessazioni, la differenza a regime fra i costi per le assunzioni ed i risparmi per le cessazioni ammonta ad € - 7.578,96 (oneri riflessi esclusi), come di seguito evidenziato:

### 3.2. Spesa per il personale in servizio nel 2020 e sviluppo previsionale del triennio 2021-2023

Categoria	Tabellare da C.C.N.L. (I.V.C compresa)	Tredicesima	Importo annuo con tredicesima
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
B6	20.019,10	1.668,26	21.687,36
C4	22.086,11	1.840,51	23.926,62
C4	22.086,11	1.840,51	23.926,62
C6	23.543,20	1.961,93	25.505,13
D5	27.723,70	2.310,31	30.034,01
<b>Totale spesa personale attualmente in servizio</b>			<b>164.153,56</b>
+ spesa n. 1 assunzione D1 (da aprile m. 9)			17.985,07
- spesa n. 1 cessazione C6 (da agosto m. 5)			- 10.627,14
<b>Previsione spesa personale anno 2021</b>			<b>171.511,49</b>
Minore spesa o margine finanziario rispetto al 2020			0,00
Maggiore spesa rispetto al 2020			<b>7.357,93</b>

<b>Totale spesa personale attualmente in servizio</b>	<b>164.153,56</b>
+ spesa n. 1 assunzione D1	23.980,09
- spesa n. 1 cessazione C6	- 25.505,13
+ spesa n. 1 assunzione D1 (da gennaio 2022)	23.980,09
- spesa n. 1 cessazione D5 (da marzo 2022)	- 25.028,34
<b>Previsione spesa personale anno 2022</b>	<b>161.580,27</b>
Minore spesa o margine finanziario rispetto al 2020	- 2.573,29
Maggiore spesa rispetto al 2020	0,00

<b>Totale spesa personale attualmente in servizio</b>	<b>164.153,56</b>
+ spesa n. 1 assunzione D1	23.980,09
- spesa n. 1 cessazione C6	- 25.505,13
+ spesa n. 1 assunzione D1 (da gennaio 2022)	23.980,09
- spesa n. 1 cessazione D5	- 30.034,01
<b>Previsione spesa personale anno 2023</b>	<b>156.574,60</b>
Minore spesa o margine finanziario rispetto al 2020	- 7.578,96
Maggiore spesa rispetto al 2020	0,00

## Programmazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per quanto premesso, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 risulta in sintesi la seguente:

### 4.1. Residuo programmazione 2020

Rispetto alla programmazione aggiornata per l'anno 2020 si procederà ad avviare la procedura per l'assunzione dell'istruttore direttivo tecnico cat. D.1.

### 4.2. Programmazione 2021/2022/2022

	D	C	B3	B	Totale
2021 assunzioni	1				1
2021 cessazioni		1			1
2022 assunzioni	1				1
2022 cessazioni	1				1

La procedura concorsuale per l'assunzione dell'Istruttore direttivo tecnico cat. D.1 dovrà concludersi entro marzo 2021; il periodo di durata della procedura tiene conto delle possibili limitazioni/rallentamenti dovuti all'emergenza Covid-19.

Tenuto conto delle due nuove assunzioni programmate nel 2021 e 2022, a fronte di altrettante cessazioni, la differenza a regime fra i costi per le assunzioni ed i risparmi per le cessazioni ammonta ad € - 9.601,02 (rif. € - 7.578,96 più oneri riflessi 26,68%), come di seguito evidenziato:

Nuove assunzioni da programmare calcolate sul costo personale lordo: (* ) 1 = 12 mesi									
Cat.	Tabellare	Tabellare + tredicesima	Oneri %	Oneri €	Totale	Assunzioni programmate (*)	Costo assunzioni 2020	Costo assunzioni 2021	Costo assunzioni 2022
D1	22.135,47	23.980,09	26,68%	6.397,89	30.377,98	0,75	0	22.783,49	30.377,98
D1	22.135,47	23.980,09	26,68%	6.397,89	30.377,98	1	0	0	30.377,98
<b>Totale</b>						<b>1,75</b>	<b>0</b>	<b>22.783,49</b>	<b>60.755,96</b>

Calcolo del risparmio di spesa per il personale dovuto alle cessazioni:									
Cat.	Tabellare	Tabellare + tredicesima	Oneri %	Oneri €	Totale	Cessazioni	Risparmi 2020	Risparmi 2021	Risparmi 2022
C6	23.543,20	25.505,13	26,68%	6.804,77	32.309,90	-0,42	0	13.462,46	32.309,90
D5	27.723,70	30.034,01	26,68%	8.013,07	38.047,08	-0,83	0	0	31.705,90
Differenza fra costi assunzioni e risparmi cessazioni						0,50	0	9.321,03	-3.259,84
Risparmi (-) o maggiore spesa (+) a regime dal 2023						-9.601,02			

La programmazione per gli anni 2021-2023 è elaborata esclusivamente in via programmatica, considerato l'attuale quadro normativo che dovrà essere comunque verificato di anno in anno. Per quanto concerne le modalità di assunzione dei due Istruttori direttivi, l'uno tecnico e l'altro contabile, anche se il ricorso alla mobilità volontaria non è più previsto come obbligo normativo, l'Ente intende avvalersene e, qualora la procedura dia esito negativo, si procederà con la pubblicazione del bando di concorso pubblico.

## RICOGNIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE ANCHE AI FINI DELLA RILEVAZIONE DELLE CONDIZIONI EVENTUALI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDEZZA

In considerazione del fatto che l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e che la stessa impegna i dirigenti ad attivare tale procedura sanzionando le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo si rileva:

- che nell'ente non sono presenti dipendenti in soprannumero (la condizione di soprannumero attiene alla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica);
- che nell'ente non sono presenti dipendenti in eccedenza (la condizione di eccedenza attiene all'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale);
- che l'ente non deve avviare nel corso dell'anno 2021 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;
- che la dotazione organica ed il fabbisogno di personale dell'ente per il triennio 2021-2023 sono definitivi come dal piano suddetto, compatibile con gli stanziamenti finanziari previsti nel bilancio di previsione in corso di redazione.

Si evidenzia infine che la spesa per il personale prevista nel periodo 2021-2023 è contenuta nei limiti della spesa media impegnata per il personale nel periodo 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006.

## IL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO O DELLE RISORSE DECENTRATE

Nel costo della dotazione organica va considerato anche il salario accessorio che non può superare l'ammontare dei fondi a ciò destinati annualmente.

Le nuove disposizioni dettate dal D.L. 34/2019, entrate in vigore dal 1° maggio 2019, all'art. 33 comma 2 prevede: *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25/05/2017, n. 75 è adeguato, in aumento e 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.”*

Con determinazione n. 114/CF02 del 18/09/2020 il Servizio finanziario dell'ente ha provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente per l'anno 2020; dalla medesima emerge anche il raffronto della spesa 2020 rispetto a quella del 2018 e del 2016 ai fini del cennato adeguamento. Di seguito si riporta il prospetto sintetico finale:

### Fondo risorse decentrate anno 2020: adeguamento fondo ex art. 33, D.L. 34/2019

Voci considerate ai fini del limite al trattamento	2018	2020
Per il personale dei livelli	20.393,29	20.546,04
P.O. - Retribuzioni di posizione e di risultato	19.673,90	19.673,90
<b>Totale complessivo</b>	<b>40.067,19</b>	<b>40.219,94</b>
Numero dipendenti al 31.12 dell'anno 2018 e 2020	6	7
Valore medio pro capite risorse	6.677,87	
Totale ricalcolato per l'anno 2020 per tenere conto della media pro capite		46.745,06
Adeguamento limite al fondo 2016		6.525,12

## PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2021/2023 - ALLEGATO B.1

### Individuazione dei valori soglia (Art. 4, comma 1 e Art. 6; tabelle 1 e 3)

COMUNE DI	VEZZA D'OGGIO
POPOLAZIONE	1.456
FASCIA	B
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	28,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	32,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
A	0 - 999	29,50%	33,50%
B	1.000 - 1.999	28,60%	32,60%
C	2.000 - 2.999	27,60%	31,60%
D	3.000 - 4.999	27,20%	31,20%
E	5.000 - 9.999	26,90%	30,90%
F	10.000 - 59.999	27,00%	31,00%
G	60.000 - 249.999	27,60%	31,60%
H	250.000 - 1.499.999	28,80%	32,80%
I	1.500.000 >	25,30%	29,30%

### Calcolo rapporto spesa di personale 2018 e 2019 su entrate correnti triennio 2017-2019

	DEFINIZIONI	IMPORTI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019	Definizione art. 2, comma 1, lett. a)	314.815,56
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017		2.655.886,10
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018		2.482.642,59
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019		2.614.783,27
<b>MEDIA DEL TRIENNIO</b>		<b>2.584.437,32</b>
FCDE A BILANCIO DI PREVISIONE ANNO 2019		11.285,00
<b>MEDIA FINALE DEL TRIENNIO</b>		<b>2.573.152,32</b>
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>12,23%</b>

	DEFINIZIONI	IMPORTI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018	Definizione art. 2, comma 1, lett. a)	340.439,93
MEDIA FINALE ENTRATE DEL TRIENNIO 2018-2019		2.573.152,32
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>13,23%</b>

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

	IMPORTI	RIFERIMENTO DM
SPESA MASSIMA DI PERSONALE SU VALORE SOGLIA (media finale * 28,6%)	735.921,56	Art.4, comma 2
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	314.815,56	
INCREMENTO MASSIMO	421.106,00	

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
A	0 - 999					
B	1.000 - 1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
C	2.000 - 2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
D	3.000 - 4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
E	5.000 - 9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
F	10.000 - 59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
G	60.000 - 249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
H	250.000 - 1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
I	1.500.000 >	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

**Incremento annuo della spesa di personale dal 2020 al 2023**

	PER ANNO 2020	PER ANNO 2021	PER ANNO 2022	PER ANNO 2023
<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>				
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	340.439,93	340.439,93	340.439,93	340.439,93
% DI INCREMENTO ANNUA	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNUA	78.301,18	98.727,58	112.345,18	115.749,58
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015 - 2019	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNUA FINALE</b>	<b>78.301,18</b>	<b>98.727,58</b>	<b>112.345,18</b>	<b>115.749,58</b>

**Controllo limiti sugli anni dal 2020 al 2023**

**Controllo limite per l'anno 2020:**

SPESA MASSIMA DI PERSONALE (MEDIA DEL TRIENNIO * VALORE SOGLIA PIU' BASSO TAB. 1)	735.921,56
LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2020 (SPESA PERSONALE 2019 + CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNUA)	393.116,74
<b>DIFFERENZA</b>	<b>342.804,82</b>

LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2020 (SPESA PERSONALE 2019 + CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNUA)	393.116,74
SPESA DEL PERSONALE: PREVISIONE ASSESTATA 2020	363.624,88
<b>DIFFERENZA ANNO 2020: MARGINE (+) ECCEDEZZA LIMITE (-)</b>	<b>29.491,86</b>

LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2021 (SPESA PERSONALE 2019 + CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNUA)	413.543,14
SPESA DEL PERSONALE: PREVISIONE 2021 (BASE 2020 + € 9.321,03 [differenza tra assunzioni e cessazioni come da punto 4.2 del Piano dei fabbisogni 2021/2023])	372.945,91
<b>DIFFERENZA ANNO 2021: MARGINE (+) ECCEDEZZA LIMITE (-)</b>	<b>40.597,23</b>

LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2022 (SPESA PERSONALE 2019 + CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNUA)	427.160,74
SPESA DEL PERSONALE: PREVISIONE 2022 (BASE 2020 - € 3.259,84 [differenza tra assunzioni e cessazioni come da punto 4.2 del Piano dei fabbisogni 2021/2023])	360.365,04
<b>DIFFERENZA ANNO 2022: MARGINE (+) ECCEDEZZA LIMITE (-)</b>	<b>66.795,70</b>

LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2023 (SPESA PERSONALE 2019 + CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNUA)	430.565,14
SPESA DEL PERSONALE: PREVISIONE 2023 (BASE 2020 - € 9.601,02 [differenza tra assunzioni e cessazioni come da punto 4.2 del Piano dei fabbisogni 2021/2023])	354.023,86
<b>DIFFERENZA ANNO 2023: MARGINE (+) ECCEDEZZA LIMITE (-)</b>	<b>76.541,28</b>
<b>Variazione finale spesa del personale a fine periodo [previsione 2020-previsione 2023]</b>	<b>-9.601,02</b>