

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/21

PARTE PRIMA: ANALISI POLITICHE ASSUNZIONALI DELL'ULTIMO DECENNIO

Nell'arco di 10 anni le assunzioni sono state 8 e le cessazioni 12 con un saldo negativo di 4 unità.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	TOT
assunzioni	1	1	1	0	0	0	1	0	0	3	1	8
cessazioni	1	1	2	1	2	0	0	0	3	1	1	12

Le assunzioni del 2008, del 2009 e del 2018 sono state pari alle cessazioni, nel 2010 e 2014 il doppio delle cessazioni. Nel 2017 le assunzioni sono state più del doppio delle cessazioni, 3 assunzioni a fronte di 1 cessazione. Nessuna assunzione è avvenuta negli anni 2011, 2012, 2013, 2015 e 2016.

Andamento turn over Direzione Generale

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	TOT
Assunzioni	1											1
Cessazioni												

A fronte di 0 cessazioni 1 assunzioni

Andamento turn over Servizio Segreteria, Affari Generali, Personale

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	TOT
Assunzioni								1				1
Cessazioni					1				1			2

A fronte di 2 cessazioni 1 assunzioni: inserito movimento di personale assunto a tempo determinato presso il servizio agricoltura e successivamente trasferito al servizio SAGP

Andamento turn over Servizio Cultura e Valorizzazione del Territorio

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	TOT
Assunzioni		1										1
Cessazioni					1							1

A fronte di 1 cessazioni 1 assunzioni: trattasi di personale assunto a tempo determinato.

Andamento turn over Servizio Economico-finanziario

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	TOT
Assunzioni												
Cessazioni												

A fronte di 0 cessazioni 0 assunzioni

Andamento turn over Servizio Innovazione, Gestioni Associate, Attività Produttive

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	TOT
Assunzioni												
Cessazioni												

A fronte di 0 cessazioni 0 assunzioni – Trattasi di servizio istituito a maggio 2012

Andamento turn over Servizio Foreste e Bonifica Montana

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	TOT
Assunzioni												
Cessazioni												

A fronte di cessazioni 0 assunzioni

Andamento turn over Servizio Parco Adamello

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	TOT
Assunzioni			1								1	2
Cessazioni	1		2						1			4

A fronte di 4 cessazioni 2 assunzioni

Andamento turn over Servizio Agricoltura

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	TOT
Assunzioni							1					1
Cessazioni								1				1

A fronte di 1 cessazioni 1 assunzioni: assunto a tempo determinato presso il servizio agricoltura e successivamente trasferito al servizio SAGP

Andamento turn over Servizio Lavori Pubblici

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	TOT
Assunzioni										2		2
Cessazioni		1		1					1	1		4

A fronte di 4 cessazioni 2 assunzioni

Andamento turn over Ufficio di Staff

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	TOT
Assunzioni										1		1
Cessazioni												

A fronte di 0 cessazioni 1 assunzioni: trattasi di personale assunto a tempo determinato ai sensi art. 90 Dlgs. 267/2000.

Dall'analisi sopra riportata si ravvisa una politica del personale orientata nell'ultimo decennio, alla mera sostituzione di personale cessato.

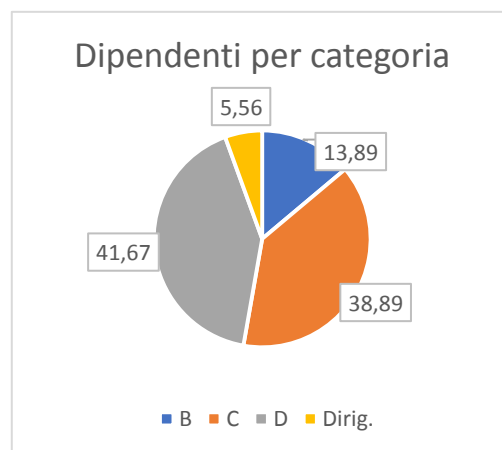
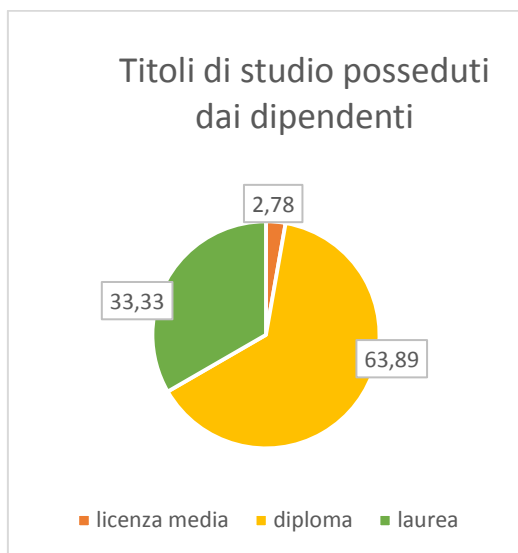
Non compare il turn over in alcuni servizi .

Va precisato che l'analisi sopra riportata non si riferisce alle categorie e ai titoli di studio e alle altre competenze professionali del personale cessato e assunto. Indicazioni interessanti si possono trarre da alcuni grafici e tabelle che evidenziano la presenza di personale nelle varie categorie e il possesso dei titoli di studio.

Considerazioni generali sui titoli di studio

Complessivamente i diplomati rappresentano il 63,89% del totale, i laureati il 33,33% e coloro che hanno la licenza media il 2,78%.

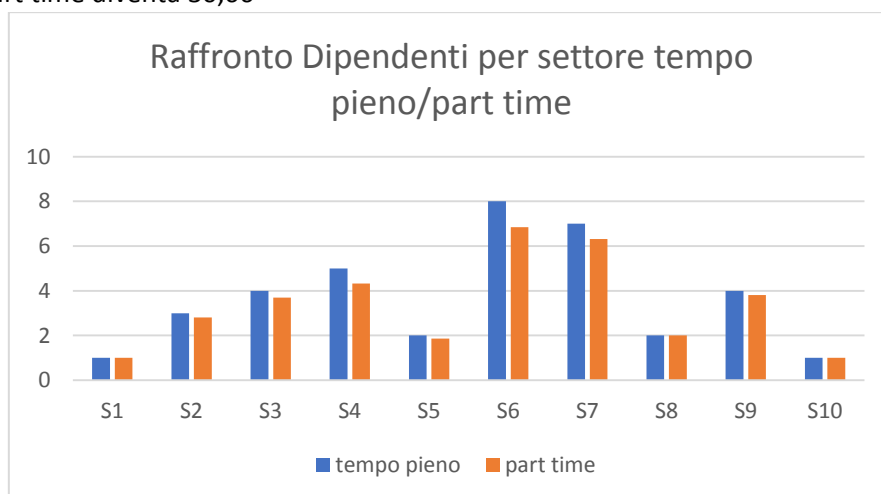
La percentuale di categorie D è pari al 41,67%, leggermente superiore ai dipendenti in possesso di laurea che rappresentano il 33,33%,



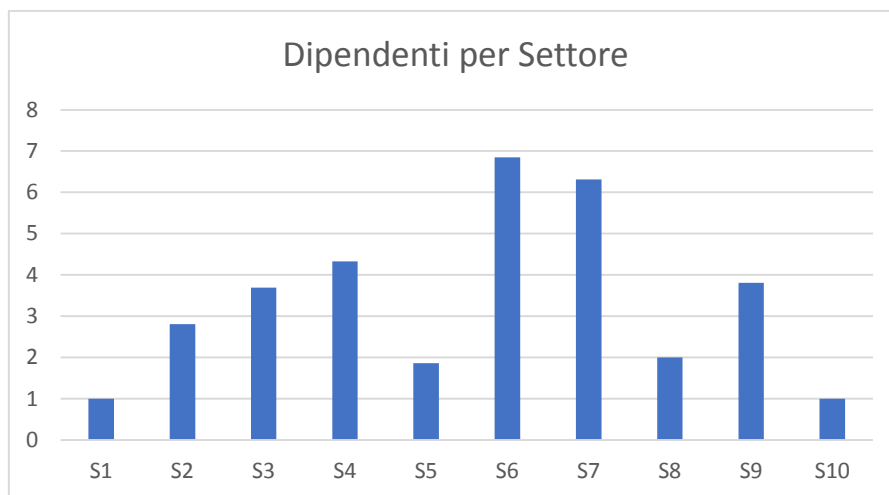
Se si raffronta il 63,89% dei dipendenti con diploma, con il 38,89 % dei dipendenti di categoria C, se ne deduce che il 25% di dipendenti ha il diploma ma non è iscritto alla categoria C.

Considerazioni sul full time e part time. Il full time equivalent

I dipendenti totali dell'Ente al 31.12.2017 erano 37, compresi i dirigenti. Il predetto numero, per teste, se rapportato ai part time diventa 30,66



E' stato utilizzato lo stesso criterio di calcolo del personale, rapportato al part time, per comprendere la presenza nei settori e nelle singole unità organizzative



L'età media dei dipendenti nel 2017 nei diversi settori.

Le tabelle seguenti rappresentano l'analisi dell'età media dei dipendenti, secondo il criterio del full time equivalent, ossia considerando l'incidenza del part time.

SETTORE	UNITA' ORGANIZZATIVE	N. DIP.	DIPENDENTI full-time equivalent	ETA' MEDIA
S1	DIREZIONE GENERALE	1	1	55
S2	SEGRETERIA, AFFARI GENERALI E PERSONALE	3	2,81	54
S3	CULTURA E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO	4	3,69	49,25
S4	ECONOMICO-FINANZIARIO	5	4,33	50,6
S5	INNOVAZIONE, GESTIONI ASSOCIATE, ATTIVITA' PRODUTTIVE	2	1,86	45,5
S6	FORESTE E BONIFICA MONTANA	8	6,85	47,75
S7	PARCO ADAMELLO	7	6,31	50,43
S8	AGRICOLTURA	2	2	41,5
S9	TECNICO E LAVORI PUBBLICI	4	3,81	47
S10	STAFF DEL PRESIDENTE	1	1	41
TOTALE		37	33,66	48,78

Il settore in cui è più alto il differenziale tra numero di dipendenti e numero reale di presenza in servizio è il settore 6 mentre quello con età media maggiore è il settore 2 .

I dirigenti nell'arco degli ultimi 10 anni

I dirigenti a tempo determinato nell'arco di 10 anni sono passati da 3 del 2008 a 2 del 2018. Il dato comprende anche il Direttore Generale dell'Ente.

2008	3	2
2009	2	2
2010	3	3
2011	3	3
2012	3	3
2013	3	3
2014	3	3
2015	3	3
2016	3	3
2017	3	3
2018	3	2

Oggi i settori sono 10 e i dirigenti a tempo determinato ex art 110 primo comma tuel sono 1; il settore 1 è coperto dal Direttore Generale.

settore	Dirigente
S1	Direttore Generale
S2	
S3	
S4	
S5	
S6	110 tuel Dirigente a tempo determinato
S7	
S8	
S9	
S10	

Parte seconda analisi delle cessazioni 2019/20/21 e calcolo dei limiti di spesa assunzionale

Analisi delle cessazioni previste per il triennio 2019/21

categoria	2019	servizio	2020	servizio	2021	servizio
Personale non dirigente	0		1	S10	0	
dirigenti	0		0		0	
totale	0		1		0	

Nel 2020 è prevista la **cessazione** di n. 1 istruttore amministrativo – cat. C- assunto a tempo determinato ed assegnato al servizio 10.

Criteri di calcolo spesa per cessazioni e assunzioni.

Al fine di rendere omogenei i dati delle cessazioni con quelli delle assunzioni, viene preso in considerazione lo stipendio tabellare della categoria di ingresso, come determinato dal nuovo contratto collettivo sulle Funzioni Locali, a cui viene aggiunta la tredicesima mensilità e l'indennità di Vacanza Contrattuale. Gli oneri accessori infatti hanno incidenza diversa per il personale in regime di TFS o di TFR.

Le posizioni di livello economico oggetto di progressione orizzontale non sono state considerate nel calcolo perché le assunzioni dall'esterno avvengono nella prima posizioni di ingresso e comunque la differenza stipendiale è reperita in misura maggiore sul fondo del salario accessorio.

TABELLA CON STIPENDIO TABELLARE ANNUO PER CATEGORIA INIZIALE COMPRENSIVO DI TREDICESIMA e I.V.C

cat	Tabellare da CCNL	tredicesima	I.V.C.	Importo annuo con tredicesima
B1	18.034,07	1.502,84	115,60	19.652,51
B3	19.063,80	1.588,65	119,60	20.772,05
C	20.344,07	1.695,34	121,60	22.161,01
D1	22.135,47	1.844,62	132,30	24.112,39
DIRIGENTE	39.979,29	3.331,61	314,76	43.625,66

PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE CALCOLO LIMITI DI SPESA PER ASSUNZIONI

	2019	2020	2021
	Personale cessato anno precedente- Limite: spesa personale 2008	Personale cessato anno precedente- Limite: spesa personale 2008	Personale cessato anno precedente- Limite: spesa personale 2008
n. e Spesa cessati (Non dirig)	previste cessazioni anno 2019: 1	Previste cessazioni anno 2020: 0	Previste cessazioni anno 2021: 0
n. e Spesa cessati (dirig)	Previste cessazioni anno 2019: 0	Previste cessazioni anno 2020: 0	Previste cessazioni anno 2021: 0
Calcolo spesa per assunzioni	Limite di spesa per assunzioni: spesa personale 2008	Limite di spesa per assunzioni: spesa personale 2008	Limite di spesa per assunzioni: spesa personale 2008

Alla luce delle considerazioni sopra espresse nei limiti di spesa previsti nel triennio, per l'anno 2019 si ipotizza l'assunzione di 2 figure professionali di categoria C di cui si rimanda l'identificazione del profilo e l'assegnazione al servizio. Si stabilisce come segue il piano dei fabbisogni 2019/21.

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2019/21

Considerazioni

La gestione in forma Associata di funzioni e Servizi e i principi cui l'organizzazione in forma associata è improntata, ha come naturale sbocco il "travaso" progressivo del personale del BIM in quello della Comunità Montana, Ente numericamente e funzionalmente più complesso. Il processo, come ha evidenziato l'analisi decennale del turn over, si realizza gradualmente attraverso la mancata sostituzione del personale del Consorzio Comuni BIM che man mano cessa.

La dotazione organica teorica

Posto che gli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo impongono il superamento della dotazione organica come elenco di posti, sostituendola con il concetto di dotazione organica finanziaria, che per gli enti locali coincide con le possibilità assunzionali previste dalle norme vigenti, si è ritenuto opportuno tradurre in termini finanziari la dotazione organica teorica. (comprensiva di n. 2 nuove assunzioni – Cat. C)

La dotazione organica finanziaria teorica

	numero	Spesa teorica tabellare + 13 ^a + ivc	Oneri riflessi	Spesa teorica con oneri RIFLESSI
Segretario	1	43.625,66	15.567,82	59.193,48
dirigenti	1	43.625,66	17.188,51	60.814,17
D1	15 full time	361.950,39	136.160,69	498.111,08
C	16 full time	354.667,85	134.742,51	489.410,36
B3	4 full time	83.097,40	29.341,47	112.438,87
B1	2 full time	39.309,02	11.612,96	50.921,98
totale	39 full time			

* Alcuni posti a tempo pieno sono coperti part time

LIMITI SPESA DI PERSONALE DIRIGENTI E NON DIRIGENTI: Spesa contenuta entro il limite della spesa per personale del 2008					
RIFERIMENTI	Art. 1, c.567 legge n. 296/2006 e smi Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015				
Spesa per personale 2008	2019	2020	2021		
1.483.649,26	1.479.093,78	1.468.972,77	1.445.154,77		

Numericamente i posti sono 39 compresa la dirigenza e il tempo determinato a cui corrisponde un costo teorico di 1.479.093,78 **considerando tutti i posti a tempo pieno in dotazione organica e prevedendo n. 2 nuove assunzioni.**

La dotazione organica effettiva è composta dal personale in servizio a tempo indeterminato. Il prospetto seguente contiene l'elenco dei posti per categorie, (compreso n. 1 dipendente a tempo determinato) con l'indicazione di quelli coperti e quelli vacanti.

In dotazione organica esistono posti a tempo pieno ma coperti part time:

3 B di cui 1 al 50%, 1 al 84,72 %, e 1 al 88,89% ;

5 C di cui 2 al 50%, 1 al 69,44%, 1 al 80,56%, e 1 al 83,33% ;

4 D di cui 1 al 69,44%, 1 al 72,22 %, 1 al 80,56 e 1 al 86,11% ;

In ogni caso la spesa per la copertura della dotazione organica teorica non può travalicare i limiti finanziari di spesa generale di personale che va contenuta entro il valore del 2008 che è pari a **1.483.649,26.**

Pertanto il complesso di spese di personale nelle componenti considerate e quindi comprensivo di tempo indeterminato e forme flessibili, nonché di collaborazioni e al netto delle componenti escluse meglio dettagliate nell'allegato 2, non può essere superiore a 1.483.649,26.

CATEGORIE	POSTI FULL-TIME	DI CUI COPERTI	DOTAZIONE COMPLESSIVA
SEGRETARIO	1	1	1
DIRIGENTI	1	1	1
CATEGORIA "D.3"	0	0	0
TOTALE CAT. D.3.	0	0	0
CATEGORIA "D.1"	15	15	15
TOTALE CAT. D.1	15	15	15
CATEGORIA "C"	15	13	15
TOTALE CAT. C	15	13	15
CATEGORIA "B.3"	4	4	4
TOTALE CAT. B.3	4	4	4
CATEGORIA "B.1"	2	2	2
TOTALE CAT. B.1	2	2	2
TOTALE DOTAZIONI ORGANICHE	38	36	38

* Il personale che costituisce la dotazione organica non comprende la posizione di Staff (dip. assunto a tempo determinato e in scadenza nel 2020).

Prospetto numerico cessazioni e assunzioni

	d1	c	b3	b1	dirigenti	segretario	totale
2019 assunzioni		2					2
2019 cessazioni							
2020 assunzioni							
2020 cessazioni		*1					1
2021 assunzioni							
2021 cessazioni							

* tempo determinato in scadenza.

Il fondo del salario accessorio

Nel costo della dotazione organica va considerato anche il salario accessorio che però non può superare l'ammontare dei fondi a ciò destinati annualmente per cui si riporta di seguito il fondo destinato nel 2018 che contiene le progressioni economiche storicizzate pari a 65.000,36 cui si aggiunge la quota di Indennità di comparto a carico del Bilancio

COSTITUZIONE FONDO CCDI ANNO 2018 (costituito con provvedimento n. 126 del 24.07.2018)

Destinazione delle risorse decentrate:

A) RISORSE STABILI : € 89.269,38

Di cui:

Progressioni economiche orizzontali storicizzate € 65.000,36

Indennità comparto quota fondo € 16.098,90

(Indennità di comparto quota bilancio € 1.992,84)

B) RISORSE VARIABILI: € 51.692,76

Di cui

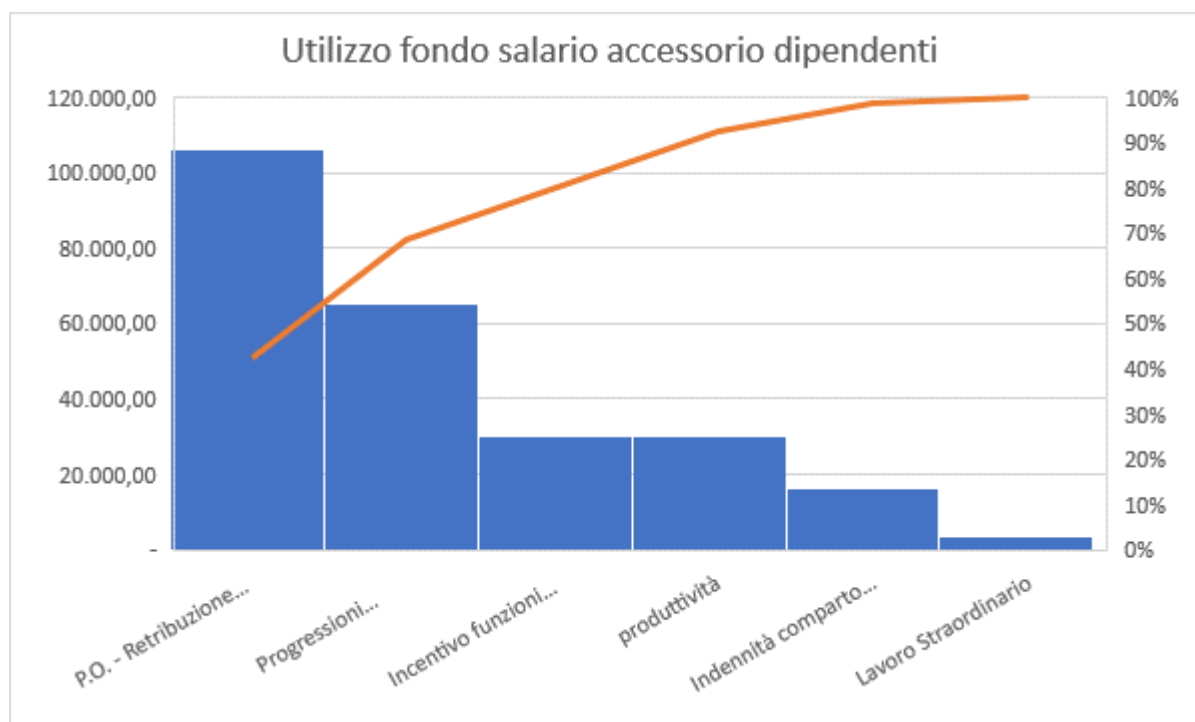
Incentivo funzioni tecniche € 30.000,00

C) POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Retribuzione di Posizione e di Risultato € 106.369,48

D) LAVORO STRAORDINARIO € 3.354,28

TOTALE GENERALE € **250.685,90**



Il fondo del salario accessorio dei dirigenti

Il fondo del salario accessorio dei dirigenti alimenta l'indennità di posizione e quella di risultato.

Per il 2018 il fondo totale è di 61.969,00 destinati a posizione e a risultato.

Le categorie protette

Le persone con disabilità in età lavorativa (che abbiano compiuto i 18 anni e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile) e disoccupate possono essere assunte presso i datori di lavoro pubblici purché appartenenti ad una delle seguenti categorie:

- invalidi civili (persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali o portatrici di handicap intellettivo) con un riconoscimento di invalidità superiore al 45%, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'art. 1 – comma 1 della Legge n. 222/1984. L'art. 2 del Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act) modifica l'art. 1 – comma 1, lettera a) della legge n. 68/99 ampliando la platea degli aventi diritto alle persone la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale, a meno di un terzo (percettori di assegno ordinario di invalidità di cui all'art. 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222);
- invalidi del lavoro (con un riconoscimento di invalidità INAIL superiore al 33%);
- non vedenti (persone colpite da cecità assoluta o che hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi);
- sordi (persone colpite da sordità alla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);

- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio (con minorazioni ascritte dalla I all'VIII categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. in materia di pensioni di guerra).

Situazione Comunità Montana risultante dalla denuncia prodotta in data 30.01.2018

- N° dipendenti a base di computo: 34 (esclusa dirigenza, categorie riservatarie e con riproporzionamento del personale part-time)
- Quota di riserva disabili (art. 3 L. 68/1999): 7% pari a 2
- N° disabili in forza: 3
- Scopertura 0
- Quota di riserva categorie protette (art. 18 L. 68/1999): 1% pari a 0
- N° categorie protette in forza: 0
- Scopertura 0

Non si rilevano obblighi assunzionali di categorie protette.

I contratti flessibili

In generale si constata l'uso di contratti flessibili nei limiti di spesa consentiti.

Limite di spesa contratti flessibili: € 213.568,46

Limite di contratti flessibili attivabili: 20% del n. del personale a tempo indeterminato (tra il personale a tempo indeterminato si contano i dirigenti, ma non si conta il segretario e i dirigenti ex art 110 comma 1 tuel)

N. massimo contratti flessibili attivabili: 7 su 34 dipendenti a tempo indeterminato.

Uffici di staff ex articolo 90 Tuel.

E' in servizio con contratto a tempo determinato - categoria C - n. 1 Istruttore Amministrativo del quale è prevista la cessazione a naturale scadenza nel 2020 – assegnato a **staff al Presidente**