

COMUNE DI VEZZA D'OGGIO

PROVINCIA DI BRESCIA

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

TRIENNIO 2022/2024

**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.

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 state 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	2021	TOT
Assunzioni	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
Cessazioni	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	5

Il saldo è negativo di 2 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. Alla cessazione del 2021 avvenuta in data 31/07/2021 non è seguita al momento alcuna assunzione a tempo indeterminato, nonostante l'avvio della procedura.

Andamento turn over AREA CONTABILE ED AMMINISTRATIVA

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	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	2021	TOT
Assunzioni				1							1		2
Cessazioni		1							1			1	3

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). A fronte di 1 cessazione nel 2021 non è ancora seguita alcuna assunzione a tempo indeterminato, nonostante l'avvio della procedura.

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 31.12.2020 erano 7, tutti con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Nell'ente non sono presenti dipendenti con qualifica dirigenziale.

PARTE SECONDA: ANALISI CESSAZIONI TRIENNIO 2022-2024 E CALCOLO LIMITI DI SPESA ASSUNZIONALE

Analisi delle cessazioni previste per il triennio

Categoria	2022	AREA	2023	AREA	2024	AREA
Personale non dirigente	0		0	AREA TECNICA	0	AREA CONTABILE E AMMINISTRATIVA
	1		0		0	

Secondo la normativa attualmente vigente sono previste n. 1 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

omune con popolazione al 31.12.2020 pari a n. 1.457

LIMITI DI SPESA PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE:	
RIFERIMENTI	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, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015
Spesa media 2011-2013 al netto delle componenti escluse	€ 333.215,38 L'ente ha sempre rispettato detto limite di spesa
RIFERIMENTI	Art. 263, c. 2 TUEL n. 267/2000 e s.m.i. e D.M. 18/11/2020 "Con decreto a cadenza triennale il Ministro dell'interno individua con proprio decreto la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per comuni e province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti in condizione di dissesto ai fini di cui all'articolo 259, comma 6. <u>In ogni caso agli enti spetta un numero di dipendenti non inferiore a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente</u> "
Rapporto limite dipendenti/ popolazione 1/132 = n. 11	DPCM 18/11/2020 Rapporti medi triennio 2020-2022 Dipendenti n. 7

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
7
20% 1

Limite di spesa per contratti flessibili, ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010 come modificato dall'art. 11, c. 4-bis del D.L. 90/2014 (introduzione del settimo periodo), della circolare n. 5/2013 p. 7 del Dipartimento Funzione pubblica e delle delibere n. 2/2015 e n. 13/2015 della Corte conti, Sezione Autonomie:

€ 25.159,17

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:

Comune di Vezza d'Oglio - Piano dei fabbisogni di personale e piano assunzioni 2022/2024

Il CCNL Funzioni locali 21/05/2018 prevede all'art. 50, comma 4, contratti 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 DEL TRIENNIO 2022-2024

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. (...)”*

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. Successivamente, l'art. 3, c. 2, D.M. 21 ottobre 2020 (G.U. n. 297 del 30 novembre 2020) in materia di nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale, adottato dal Ministero dell'Interno dispone che *"Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa"*.

Pertanto, il Comune di Vezza d'Oglio che partecipa a una convenzione di segreteria ha incluso nella spesa di personale la propria quota di costo sostenuto per il segretario.

Dal seguente prospetto di calcolo emerge il valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio 2020:

Accertamenti entrate correnti anni 2018-2019-2020			Calcolo 2021	
2.482.642,59	2.614.783,27	2.880.152,62	Media	2.659.192,83
Fondo crediti dubbia esigibilità 2020				12.949,53
Valore medio entrate correnti da rapportare				2.646.243,30

Di seguito si indicano le spese di personale risultanti dai rendiconti di gestione 2018, 2019 e 2020, 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 2018	Consuntivo 2019	Consuntivo 2020
Spesa di personale (compresa quota spesa convenzioni)	€ 340.439,93	€ 314.815,56	€ 329.553,58
Rapporto spesa personale su valore medio entrate correnti	12,87%	11,90%	12,45%

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 1.457 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 12,87%, 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 2022, dell'anno 2023 e dell'anno 2024 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** (spesa di personale 2018 + incrementi del 29%, del 33% e del 34%).

I valori percentuali riportati rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima (23%) ingloba la percentuale degli anni precedenti (rif. C.M. n. 17102/110/1 del 08/06/2020).

Dotazione organica

2.1. Struttura organizzativa e situazione occupazionale al 01/01/2021

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

** 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
AREA CONTABILE E AMMINISTRATIVA			
Servizio economico-finanziario e tributario			
Servizi alla persona			
Servizio amministrativo e affari Generali			
1.	C.F.	Istruttore direttivo contabile e amministrativo	D – D.5
2.	D.A.	Istruttore amministrativo - addetto segreteria	C – C.5
3.	G.D.**	Agente polizia municipale - guardia boschiva	C – C.2 **
4.	Vacante	Istruttore amministrativo	C - C.1
Servizio demografico e cimiteriale			
5.	G.N.	Istruttore amministrativo-contabile	C – C.4
AREA TECNICA			
Servizio tecnico-urbanistico			
Servizio lavori pubblici			
6.	R.S.	Istruttore Tecnico (§)	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.2
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.

(§) dipendente cessato il 31/07/2021

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 pensionamenti dovuti alla c.d. "Quota 100", intende assumere:

- come da programmazione 2021 e con decorrenza 01/01/2022 per garantire il passaggio delle consegne, n. 1 istruttore direttivo di cat. D.1 per la copertura del posto che si renderà vacante nell'Area contabile (cessazione del dipendente di cat. D.5 con decorrenza dal 1° marzo 2022);

- come da programmazione 2021 e con procedura già avviata ma ad oggi ancora infruttuosa data la difficoltà a reperire la professionalità richiesta (alla procedura di mobilità esterna l'unico partecipante ha successivamente rinunciato, mentre al concorso pubblico del Comune di Rodengo Saiano non è seguita alcuna graduatoria di idonei da avviare al lavoro), n. 1 istruttore tecnico direttivo di cat. D.1 per la copertura del posto che si è reso vacante nell'Area Tecnica (dipendente di cat. C.6 già cessato il 31 luglio 2021);

- come da programmazione 2022, n. 1 istruttore tecnico di cat. C.1 per la copertura del posto previsto nell'Area medesima, con decorrenza 01/04/2022.

Tenuto conto delle nuove assunzioni programmate e delle cessazioni, la differenza a regime fra i costi per le assunzioni ed i risparmi per le cessazioni ammonta ad € 14.460,45 (oneri riflessi esclusi), come di seguito evidenziato:

3.2. Spesa per il personale in servizio al 1° gennaio 2021 e sviluppo previsionale del triennio 2022-2024

Categoria	Tabellare da CCNL (I.V.C compresa)	Tredicesima	Importo annuo con tredicesima
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
B2	18.333,93	1.527,83	19.861,76
B6	20.019,10	1.668,26	21.687,36
C4	22.086,11	1.840,51	23.926,62
C5	22.903,20	1.908,60	24.811,80
C6	23.543,20	1.961,93	25.505,13
D5	27.723,70	2.310,31	30.034,01
Totale spesa personale al 01/01/2021			165.363,59
- spesa n. 1 cessazione D5 (da marzo m. 10)			- 25.028,34
+ spesa n. 1 assunzione D1 (da gennaio m. 12)			23.980,09
- spesa n. 1 cessazione C6 (cessato nel 2021)			- 25.505,13
+ spesa n. 1 assunzione D1 (da gennaio m. 12)			23.980,09
+ spesa n. 1 assunzione C1 (da aprile m. 9)			16.529,56
Previsione spesa personale anno 2022			179.319,86
Minore spesa o margine finanziario rispetto al 2021			0,00
Maggiore spesa rispetto al personale al 01/01/2021			13.956,27

Totale spesa personale in servizio al 01/01/2021	165.363,59
- spesa n. 1 cessazione D5 (cessato nel 2022 m. 12)	- 30.034,01
+ spesa n. 1 assunzione D1 (da gennaio 2022 m. 12)	23.980,09
- spesa n. 1 cessazione C6 (cessato nel 2021 m. 12)	- 25.505,13
+ spesa n. 1 assunzione D1 (da gennaio 2022 m. 12)	23.980,09
+ spesa n. 1 assunzione C1 (da aprile 2022 m. 12)	22.039,41
Previsione spesa personale anno 2023	179.824,04
Minore spesa o margine finanziario rispetto al 2021	0,00
Maggiore spesa rispetto al personale al 01/01/2021	14.460,45

Totale spesa personale in servizio al 01/01/2021	165.363,59
- spesa n. 1 cessazione D5 (cessato nel 2022)	- 30.034,01
+ spesa n. 1 assunzione D1 (da gennaio m. 12)	23.980,09
- spesa n. 1 cessazione C6 (cessato nel 2021)	- 25.505,13
+ spesa n. 1 assunzione D1 (da gennaio m. 12)	23.980,09
+ spesa n. 1 assunzione C1 (da gennaio m. 12)	22.039,41
Previsione spesa personale anno 2024	179.824,04
Minore spesa o margine finanziario rispetto al 2021	0,00
Maggiore spesa rispetto al personale al 01/01/2021	14.460,45

Nota: Ai sensi del DPCM 17/03/2020, art. 7, c. "1. 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."

Programmazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per quanto premesso, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 risulta in sintesi la seguente:

4.1. Residuo programmazione 2021

Rispetto alla precedente programmazione 2021/2023 come esplicita al punto 3.1, si procederà ad avviare la procedura per l'assunzione di istruttore tecnico cat. C.1 per la copertura del posto previsto nell'Area Tecnica, con decorrenza 01/04/2022, oltre alle seguenti assunzioni già previste nel 2021:

- con decorrenza 01/01/2022, n. 1 istruttore direttivo contabile di cat. D.1 per la copertura del posto che si renderà vacante nell'Area contabile e Amministrativa (cessazione del dipendente di cat. D.5 con decorrenza dal 1° marzo 2022);

- con procedura già avviata ma ancora infruttuosa data la difficoltà a reperire la professionalità richiesta, n. 1 istruttore direttivo tecnico di cat. D.1 per la copertura del posto che si è reso vacante nell'Area Tecnica (dipendente di cat. C.6 già cessato il 31 luglio 2021).

L'avvio della procedura per l'assunzione dell'istruttore direttivo contabile prima della cessazione di quello ancora in servizio si rende necessario per garantire il passaggio delle consegne, ponendo quindi il/la nuovo/a assunto/a nella concreta possibilità di svolgere il proprio incarico.

4.2. Programmazione 2022/2023/2024

	D	C	B3	B	Totale
2021 assunzioni					
2021 cessazioni		1			1
2022 assunzioni	2	1			3
2022 cessazioni	1				1

La procedura concorsuale per l'assunzione dell'Istruttore direttivo contabile cat. D.1 dovrà concludersi entro dicembre 2021.

Tenuto conto delle due nuove assunzioni programmate nel 2022 e delle cessazioni, la differenza a regime fra i costi per le assunzioni ed i risparmi per le cessazioni ammonta ad € + 18.318,50 (rif. € + 14.460,45 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 2022	Costo assunzioni 2023	Costo assunzioni 2024
D1	22.135,47	23.980,09	26,68%	6.397,89	30.377,98	1	30.377,98	30.377,98	30.377,98
D1	22.135,47	23.980,09	26,68%	6.397,89	30.377,98	1	30.377,98	30.377,98	30.377,98
C1	20.344,07	22.039,41	26,68%	5.880,11	27.919,52	0,75	20.939,64	27.919,52	27.919,52
Totale						2,75	81.695,60	88.675,48	88.675,48
Calcolo del risparmio di spesa per il personale dovuto alle cessazioni:									
Cat.	Tabellare	Tabellare + tredicesima	Oneri %	Oneri €	Totale	Cessazioni	Risparmi 2022	Risparmi 2023	Risparmi 2024
C6	23.543,20	25.505,13	26,68%	6.804,77	32.309,90	-1	-32.309,90	-32.309,90	-32.309,90
D5	27.723,70	30.034,01	26,68%	8.013,07	38.047,08	-0,83	-31.705,90	-38.047,08	-38.047,08
Differenza fra costi assunzioni e risparmi cessazioni						0,92	17.679,80	18.318,50	18.318,50
Risparmi (-) o maggiore spesa (+) a regime dal 2023						+ 18.318,50			

La programmazione per gli anni 2022-2024 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, 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 bando di concorso pubblico, compreso lo scorrimento delle graduatorie concorsuali indette da altri enti del comparto.

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

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:

- a) 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);
- b) 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);
- c) che l'ente non deve avviare nel corso dell'anno 2022 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;
- d) che la dotazione organica ed il fabbisogno di personale dell'ente per il triennio 2022-2024 sono definitivi come dal piano suddetto, compatibile con gli stanziamenti finanziari previsti nel bilancio di previsione in corso di redazione.

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 dell'adeguamento.

Di seguito si riporta il prospetto sintetico finale dal quale si rileva che il valore medio pro capite ammonta ad € 6.677,87 con un adeguamento del fondo per l'importo di € 6.525,12 nel rispetto del limite 2016:

Fondo risorse decentrate anno 2020 e anno 2021: 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
Totale complessivo		40.067,19	40.219,94
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

Pertanto il fondo risorse decentrate per l'anno 2021, costituito dal Servizio finanziario con determinazione n. 125/CF02 del 06/08/2021, è il seguente:

Voci considerate ai fini del limite al trattamento		2018	2021
Per il personale dei livelli	+	20.393,29	23.714,58
P.O. - Retribuzioni di posizione e di risultato	+	19.673,90	22.877,73
Totale complessivo		40.067,19	46.592,31
Numero dipendenti al 31.12 dell'anno 2018 e 2021		6	7
Valore medio pro capite risorse		6.677,87	
Totale già ricalcolato per l'anno 2020 per tenere conto della media pro capite e adeguato al limite 2016			46.592,31
Differenza			0,00

Incremento annuo della spesa di personale dal 2021 al 2024

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	RIFERIMENTO D.M.	PER ANNO 2021	PER ANNO 2022	PER ANNO 2023	PER ANNO 2024
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	Art. 5, comma 1	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
INCREMENTO PERCENTUALE RISPETTO ANNO INIZIALE (2021)	Art. 5, comma 2	0,00	6%	10%	11%
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNUA FINALE		78.301,18	98.727,64	112.345,28	115.749,69
	LIMITE ANNUO ALLA SPESA	418.741,11	439.167,51	452.785,11	456.189,51

Controllo limiti sugli anni dal 2021 al 2024

Controllo limite per l'anno 2021:

SPESA MASSIMA DI PERSONALE (MEDIA DEL TRIENNIO * VALORE SOGLIA PIU' BASSO TAB. 1)	756.825,58
LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2021 (SPESA PERSONALE 2018 + CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNUA)	418.741,11
DIFFERENZA	338.084,47

SPESA DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2021 (TABELLARE)	165.363,59
ONERI RIFLESSI 26,68%	44.119,01
SPESA BASE AL 01/01/2021	209.482,60

LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2022 (SPESA PERSONALE 2018 + CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNUA)	439.167,51
SPESA DEL PERSONALE: PREVISIONE 2022 (BASE 2021 + € 17.679,80 [differenza tra assunzioni e cessazioni come da punto 4.2 del Piano dei fabbisogni 2022/2024])	227.162,40
DIFFERENZA ANNO 2022: MARGINE (+) ECCEDENZA LIMITE (-)	212.005,11

LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2023 (SPESA PERSONALE 2018 + CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNUA)	452.785,11
SPESA DEL PERSONALE: PREVISIONE 2023 (BASE 2021 + € 18.318,50 [differenza tra assunzioni e cessazioni come da punto 4.2 del Piano dei fabbisogni 2022/2024])	227.801,10
DIFFERENZA ANNO 2023: MARGINE (+) ECCEDENZA LIMITE (-)	224.984,01

LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2024 (SPESA PERSONALE 2018 + CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNUA)	456.189,51
SPESA DEL PERSONALE: PREVISIONE 2024 (BASE 2021 + € 18.318,50 [differenza tra assunzioni e cessazioni come da punto 4.2 del Piano dei fabbisogni 2022/2024])	227.801,10
DIFFERENZA ANNO 2024: MARGINE (+) ECCEDENZA LIMITE (-)	228.388,41
Variazione finale spesa del personale a fine periodo [previsione 2021-previsione 2024]	18.318,50