



Comunità Montana di Valle Camonica

Deliberazione della Giunta Esecutiva N° 27 del 22/02/2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **ventidue** del mese di **Febbraio** alle ore **18:30**, in Breno (BS), previa notifica degli inviti personali e con l'osservanza di tutte le formalità prescritte dallo Statuto e dalle vigenti leggi vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Esecutiva della Comunità Montana di Valle Camonica:

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Funzione	P	A
BONOMELLI ALESSANDRO	Presidente	X	
DELLANOCE ENRICO	Vice Presidente	X	
CRISTINI ATTILIO	Assessore	X	
FARISÈ CRISTIAN	Assessore	X	
MAUGERI MASSIMO	Assessore	X	
PENDOLI MIRCO	Assessore	X	
SABBADINI ILARIO	Assessore	X	

ne risultano presenti n. 7 e assenti n. 0

Partecipa all'adunanza **il Segretario Dott. Bernardi Marino**, il quale provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale il numero degli intervenuti **Il Presidente Alessandro Bonomelli** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

Su proposta del Presidente

LA GIUNTA ESECUTIVA

PREMESSO:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001 come modificati dal decreto legislativo n. 75/2017 sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;
- la dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente;
- il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato;
- in attuazione della disciplina sopra detta sono state adottate dal Ministero per la pubblica amministrazione, con D.P.C.M. 08.05.2018, pubblicato sulla G.U. n. 173/2018 le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni;

CONSIDERATO che la vigente normativa prevede, per gli Enti non soggetti al patto di stabilità interno, la possibilità di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale se:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
2. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
3. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento alla corrispondente spesa sostenuta nell'anno 2008 (art. 1, comma 562, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
4. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
5. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
6. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
7. rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

DATO atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da **1) a 3)**;
- con riferimento al precedente **punto 4)**, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 è approvato con il presente provvedimento;
- con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti **da 5) a 6)**:
 - a. la ricognizione annuale delle eccedenze unitamente alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 ha evidenziato che presso la Comunità Montana non risultano eccedenze di personale;
 - b. il vigente Piano triennale delle azioni positive della Comunità Montana, valido per il triennio 2019-2021, è stato approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva nr.3 del 08/01/2019;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente **punto 7)**, la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Responsabile del Servizio Economico-Finanziario in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento;

TENUTO conto che le possibilità assunzionali degli enti locali derivano da numerose norme di coordinamento della finanza pubblica, il cui rispetto è stato inserito nell'allegato 2);

DATO, inoltre, atto che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2021-2023, evidenziano, il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009;

VISTO l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001 che testualmente prevede:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

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 ..*

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;

VISTO altresì l'articolo 6 bis medesimo decreto legislativo quanto alle regole da seguire nei processi di esternalizzazione:

“1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale;

2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale;

3. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.”

Con riferimento ai rapporti tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica si riportano di seguito alcuni passaggi delle linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione:

2.1 Il superamento della dotazione organica

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti... La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

*Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, **fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.***

*Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e **garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.** Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).*

..... Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

.... La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, ...

Con riferimento alla riduzione delle posizioni dirigenziali:

*Resta ferma, per quanto riguarda la dirigenza delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie, comprese le agenzie fiscali, degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca, nonché degli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la previsione dell'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, secondo cui il numero degli uffici di livello dirigenziale generale e non generale non può essere incrementato se non con disposizione legislativa. **E' fatta salva la possibilità di decrementare tale numero, nel qual caso definitivamente, secondo quanto si dirà nel successivo paragrafo per destinare il valore finanziario dei posti dirigenziali a vantaggio della dotazione organica del personale non dirigenziale. Tale possibilità, pur non essendo espressamente prevista dalla norma, può essere dedotta considerando che la riduzione di strutture dirigenziali può essere uno strumento per favorire un più razionale assetto organizzativo, contrariamente all'incremento delle posizioni dirigenziali che necessariamente deve recare, per le amministrazioni interessate, una copertura finanziaria all'interno della legge.***

..... Con riferimento alla dotazione organica dirigenziale, fermo restando il vincolo previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del d.l. 95/2012, che non consente di istituire nuovi posti dirigenziali per le amministrazioni centrali, la flessibilità del PTFP potrebbe consentire di destinare il valore finanziario dei posti di prima fascia e seconda fascia, per aumentare la dotazione organica del personale non dirigenziale e non viceversa”;

DATO atto, altresì, che il presente provvedimento sarà trasmesso al Revisore dei Conti per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, e che l'attuazione del Piano è, pertanto, subordinata al parere favorevole di tale organismo;

RITENUTO, pertanto, opportuno approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2021/23 (Allegato 1), precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti che prevedono, prima di poter espletare una selezione pubblica ex art 35 D.lgs n. 165/2001, il previo avvio della procedura mobilità obbligatoria ex art 34 bis D.lgs n. 165/2001 e s.mi.;

RITENUTO altresì precisare che alle cessazioni ed assunzioni indicate dettagliatamente nei prospetti si potranno aggiungere le eventuali cessazioni/assunzioni derivanti da procedure di mobilità che potrebbero essere perfezionate;

DATO atto che risulta necessario/utile dare informazione del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali;

ATTESA la competenza della Giunta Esecutiva all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D. Lgs. n. 267/2000;

VISTO il parere in ordine alla Regolarità Tecnica dell'atto ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

VISTO il parere del Servizio Economico-Finanziario in ordine alla regolarità Contabile dell'atto ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

CON voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

1) Di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2022 (Allegato 1), precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni medesimo mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti che prevedono, prima di poter espletare una selezione pubblica ex art 35 dlgs n. 165/2001, il previo avvio della procedura mobilità obbligatoria ex art 34 bis dlgs n. 165/2001 e s.mi.

2) di dare atto che alle cessazioni ed assunzioni indicate dettagliatamente nei prospetti si potranno aggiungere le eventuali cessazioni/assunzioni derivanti da procedure di mobilità che potrebbero essere perfezionate;

3) Di dare atto che le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, potranno avvenire solo per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009 decurtato delle somme utilizzate per eventuali stabilizzazioni, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal decreto legislativo n. 81/2015, articolo 23;

4) Di dare atto che la dotazione organica finanziaria teorica è stata adattata con riferimento all'applicazione degli aumenti contrattuali disposti dal nuovo contratto collettivo e rendendo omogenei e confrontabili i dati del piano dei fabbisogni con la dotazione organica medesima;

5) Di dare atto che nell'allegato 2 sui limiti di spesa di personale sono stati elencati i vari vincoli normativi e finanziari vigenti, a cui si aggiunge la presente adozione del piano dei fabbisogni di personale in coerenza con le linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione in gazzetta ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

6) Che il presente provvedimento sia trasmesso al Revisore dei Conti per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

7) Che l'attuazione del Piano di cui all'Allegato 1 sia subordinata al parere favorevole di cui al precedente punto;

8) Che il presente atto venga inoltrato in informativa alle Rappresentanze Sindacali, successivamente all'acquisizione del parere favorevole di cui al precedente punto;

9) Di precisare che avverso il presente provvedimento è ammesso il ricorso al Tribunale Amministrativo regionale per la Lombardia entro e non oltre 60 gg. dall'ultimo di pubblicazione all'albo pretorio on line o, in alternativa, al Capo dello Stato entro 120 gg.;

10) Di dichiarare il presente atto, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18/08/20000 nr. 267.

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente.

IL PRESIDENTE
Alessandro Bonomelli

IL SEGRETARIO
Dott. Bernardi Marino



Comunità Montana di Valle Camonica

Allegato alla Proposta N° 31 di deliberazione alla Giunta Esecutiva

Servizio: Segreteria, Affari Generali, Personale

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267)

Il sottoscritto Ida Ivonne Genziani / INFOCERT SPA, Responsabile del Servizio Segreteria, Affari Generali, Personale, in relazione alle competenze di cui dall'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto da sottoporre all'esame della Giunta Esecutiva, esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica degli atti ed assume, se presente, il relativo impegno di spesa come specificato all'interno della proposta, ai sensi dell'art. 183 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Breno, lì 22/02/2021

Il Responsabile del Servizio

Ida Ivonne Genziani / INFOCERT SPA



Comunità Montana di Valle Camonica

Allegato alla Proposta N° 31 di deliberazione alla Giunta Esecutiva

SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO

OGGETTO : PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(art. 49, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267)

Il sottoscritto Mario Sala / INFOCERT SPA, Responsabile del servizio Economico Finanziario, vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, da sottoporre all'esame della Giunta Esecutiva esprime **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile come previsto dall'art. 49, del D.Lgs 18.08.2000 n. 267.

Breno, lì 22/02/2021

Il Responsabile del Servizio

Mario Sala / INFOCERT SPA

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/23

PARTE PRIMA: ANALISI POLITICHE ASSUNZIONALI DELL'ULTIMO DECENNIO

Nell'arco di 10 anni le assunzioni sono state 7 e le cessazioni 11 con un saldo negativo di 4 unità.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOT
assunzioni	1	0	0	0	1	0	0	3	1	0	2	8
cessazioni	2	1	2	0	0	0	3	1	1	0	1	11

Le assunzioni del 2018 sono state pari alle cessazioni, nel 2010 la metà e nel 2014 e 2020 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, 2016 e 2019.

Andamento turn over Direzione Generale

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

A fronte di 0 cessazioni 0 assunzioni

Andamento turn over Servizio Segreteria, Affari Generali, Personale

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

A fronte di 2 cessazioni 2 assunzioni: per il 2015 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

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

A fronte di 0 cessazioni 1 assunzioni: trattasi di personale assunto a tempo determinato.

Andamento turn over Servizio Economico-finanziario

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

A fronte di 0 cessazioni 0 assunzioni

Andamento turn over Servizio Innovazione e Gestioni Associate

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

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

Andamento turn over Servizio Foreste e Bonifica Montana

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

A fronte di 0 cessazioni 0 assunzioni

Andamento turn over Servizio Parco Adamello

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

A fronte di 3 cessazioni 2 assunzioni

Andamento turn over Servizio Agricoltura

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	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

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

A fronte di 3 cessazioni 3 assunzioni

Andamento turn over Ufficio di Staff

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

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

Andamento turn over Servizio Politiche Sociali e Attività Produttive

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

A fronte di 0 cessazioni 0 assunzioni – Trattasi di servizio istituito a luglio 2019

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

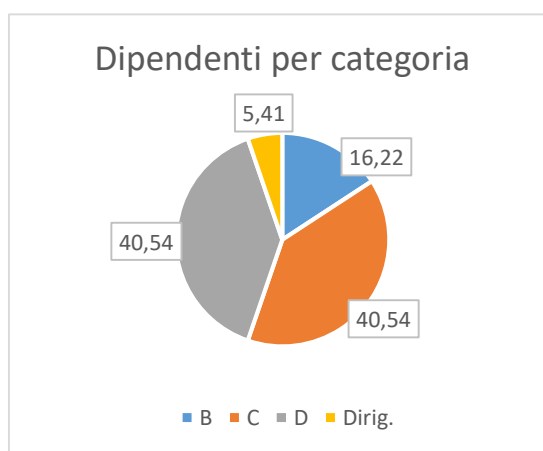
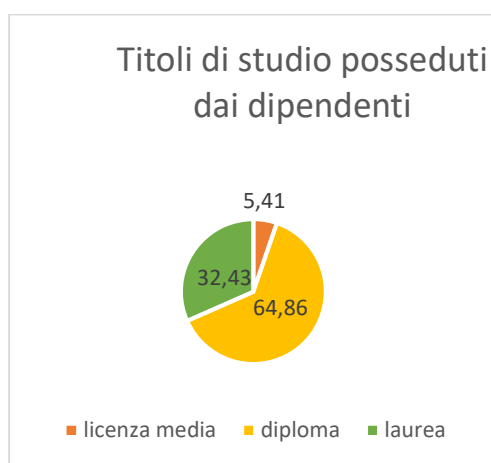
Non compare il turn over in alcuni Servizi .

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 64,86% del totale, i laureati il 32,43% e coloro che hanno la licenza media il 5,41%.

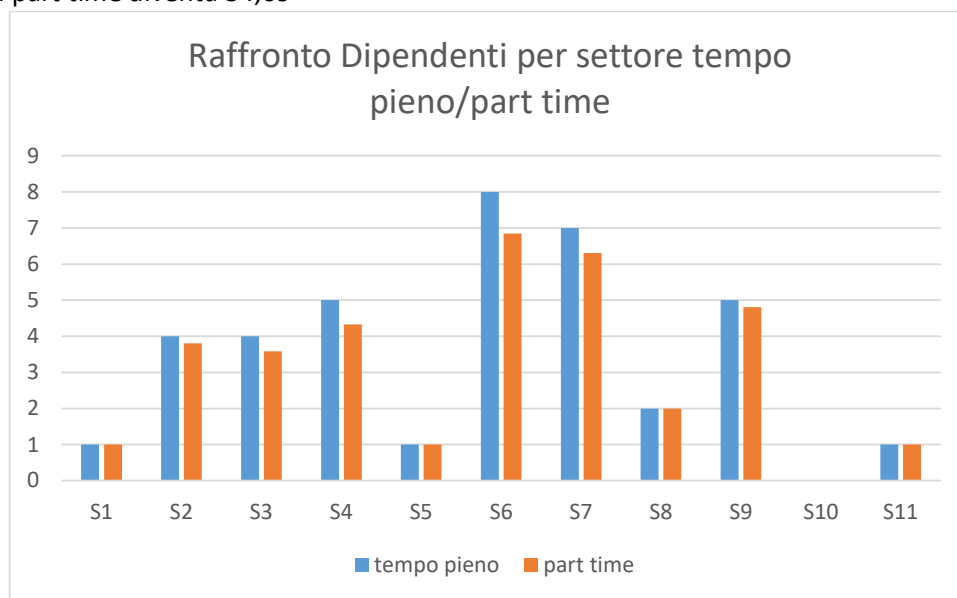
La percentuale di categorie D è pari al 40,54%, leggermente superiore ai dipendenti in possesso di laurea che rappresentano il 32,43%,



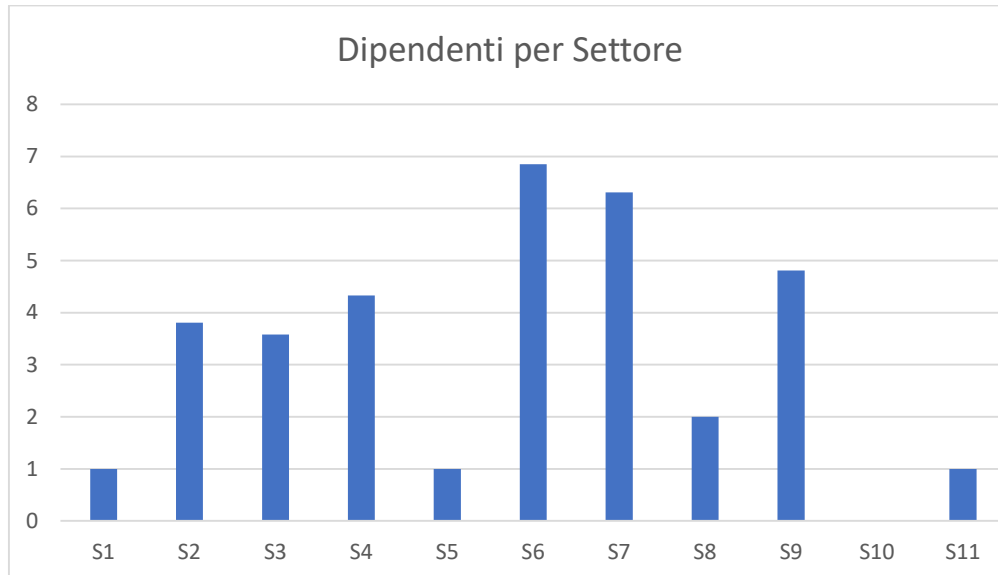
Se si raffronta il 64,86% dei dipendenti con diploma, con il 40,54 % dei dipendenti di categoria C, se ne deduce che il 40% di dipendenti ha il diploma ma non è iscritto alla categoria C.

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

I dipendenti totali dell'Ente al 31.12.2020 erano 38, compresi i dirigenti. Il predetto numero, per teste, se rapportato ai part time diventa 34,69



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 2020 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	58
S2	SEGRETERIA, AFFARI GENERALI E PERSONALE	4	3,81	51,5
S3	CULTURA E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO	4	3,58	52,25
S4	ECONOMICO-FINANZIARIO	5	4,33	53,60
S5	INNOVAZIONE E GESTIONI ASSOCIATE	1	1	47
S6	FORESTE E BONIFICA MONTANA	8	6,85	50,75
S7	PARCO ADAMELLO	7	6,31	49,29
S8	AGRICOLTURA	2	2	44,50
S9	TECNICO E LAVORI PUBBLICI	5	4,81	47,20
S10	STAFF DEL PRESIDENTE	1	1	44
S11	SERVIZIO POLITICHE SOCIALI E ATTIVITA' PRODUTTIVE	1	1	50
TOTALE		38	34,69	50,41

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 1 .

I dirigenti nell'arco degli ultimi 10 anni

I dirigenti a tempo determinato nell'arco di 10 anni non hanno subito variazioni. Il dato comprende anche il Direttore Generale dell'Ente.

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
2019	2	2
2020	2	2

Oggi i settori sono 11 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	
S11	

Parte seconda analisi delle cessazioni 2021/22/23 e calcolo dei limiti di spesa assunzionale

Analisi delle cessazioni previste per il triennio 2021/23

categoria	2021	servizio	2022	servizio	2023	servizio
Personale non dirigente	2	S2-S8	1	S4		
dirigenti	0		0			
totale	1		1			

Il 31/01/ 2021 è cessato per mobilità presso altro Ente n. 1 istruttore direttivo tecnico categoria D; nel 2021 è prevista inoltre la cessazione di n. 1 istruttore amministrativo – cat. C- per pensionamento.

Nel 2022 è prevista la cessazione di n. 1 istruttore direttivo amministrativo – cat. D per pensionamento.

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	136,76	19.673,67
B3	19.063,80	1.588,65	144,56	20.797,01
C	20.344,07	1.695,34	154,31	22.193,72
D1	22.135,47	1.844,62	167,83	24.147,92
DIRIGENTE	41.779,17	3.481,60	316,81	45.577,58

PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE CALCOLO LIMITI DI SPESA PER ASSUNZIONI

	2021	2022	2023
	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 2021: 1	Previste cessazioni anno 2022: 1	Previste cessazioni anno 2023: 0
n. e Spesa cessati (dirig)	Previste cessazioni anno 2021: 0	Previste cessazioni anno 2022: 0	Previste cessazioni anno 2023: 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 2021 si ipotizza l'assunzione:

di 2 figure professionali di categoria C 1 a tempo indeterminato e pieno di cui si rimanda l'identificazione del profilo e l'assegnazione al servizio. La copertura di un posto sarà riservata a personale interno.

Si stabilisce come segue il piano dei fabbisogni 2020/22.

Alle cessazioni e assunzioni indicate nel prospetto si potranno aggiungere le eventuali cessazioni/assunzioni derivanti da procedure di mobilità che potrebbero essere perfezionate.

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2021/23

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 delle assunzioni)

La dotazione organica finanziaria teorica

	numero	Spesa teorica tabellare + 13 ^a + ivc	Oneri riflessi	Spesa teorica con oneri RIFLESSI
Segretario	1	45.260,77	16.151,30	61.412,07
dirigenti	1	45.577,58	17.957,57	63.535,15
D1	15 full time	331.355,81	124.898,18	456.253,99
C	18 full time	344.308,25	131.134,84	475.443,09
B3	4 full time	67.916,19	24.675,16	92.591,35
B1	2 full time	39.936,30	11.798,02	51.734,32
totale	41 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. 296/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015				
Spesa per personale 2008	2021	2022	2023		
1.483.649,26	1.441.196,32	1.459.567,38	1.459.567,38		

Numericamente i posti sono 41 compresa la dirigenza e il tempo determinato a cui corrisponde un costo teorico di 1.441.196,32 considerando tutti i posti 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, 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%;

3 D di cui 1 al 69,44%, 1 al 72,22 %, e 1 al 88,89%;

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"	17	15	17
Tempo determinato Uff. Staff	1	0	1
TOTALE CAT. C	18	15	18
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	41	38	41

Prospetto numerico cessazioni e assunzioni

	d1	c	b3	b1	dirigenti	segretario	totale
2021 assunzioni		2			0		2
2021 cessazioni	1	1					2
2022 assunzioni							
2022 cessazioni	1						1
2023 assunzioni							
2023cessazioni	0						0

Alle cessazioni e assunzioni indicate nel prospetto si potranno aggiungere le eventuali cessazioni/assunzioni derivanti da procedure di mobilità che potrebbero essere perfezionate.

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 2020 che contiene le progressioni economiche storicizzate pari a 65.356,07 cui si aggiunge la quota di Indennità di comparto a carico del Bilancio

Il fondo del salario accessorio dei dirigenti e delle Posizioni Organizzative.

Il fondo per Posizioni Organizzative e fondo Dirigenti costituiscono un unico aggregato nel rispetto dei limiti previsti dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs n. 75/2017. L'Ente ha in servizio, fuori dotazione organica, un dirigente a tempo determinato Art. 110 del TUEL.

IPOTESI COSTITUZIONE FONDO CCDI ANNO 2021

Destinazione delle risorse decentrate:

A) RISORSE STABILI : € 92.512,77

Di cui:

Progressioni economiche orizzontali storicizzate € 65.356,07

Indennità comparto quota fondo € 16.575,16

(Indennità di comparto quota bilancio € 1.741,58)

B) RISORSE VARIABILI: € 51.693,62

Di cui

Incentivo funzioni tecniche € 30.000,00

C) POSIZIONI ORGANIZZATIVE

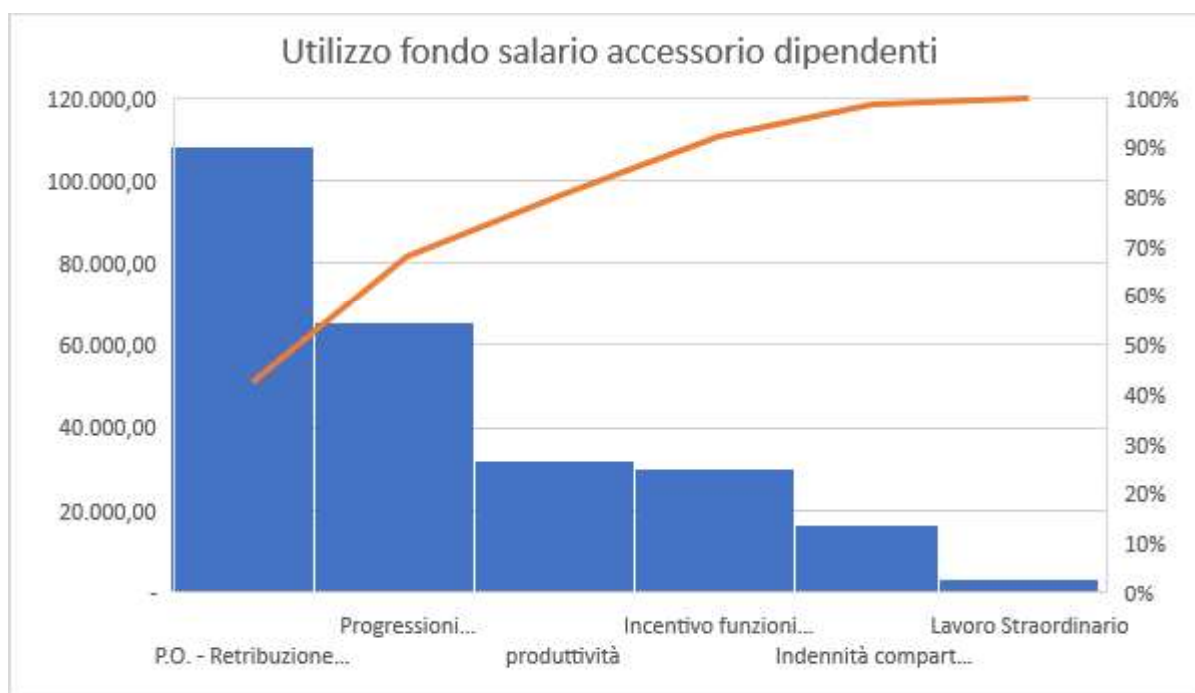
Retribuzione di Posizione e di Risultato € 108.290,00

D) LAVORO STRAORDINARIO € 3.354,28

E) PERSONALE DIRIGENTE-ART.110 TUEL

Retribuzione di Posizione e di Risultato € 23.023,58

TOTALE GENERALE € **278.874,25**



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 (perceptor 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 30.01.2021

- N° dipendenti a base di computo: 29 (esclusa dirigenza, categorie riservatarie e con riproporzionamento del personale part-time)
- Quota di riserva disabili (art. 3 L. 68/1999): 7% pari a 1
- 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 36 dipendenti a tempo indeterminato.

Uffici di staff ex articolo 90 Tuel.

Il personale assegnato all'Ufficio di Staff configurato a tempo determinato - categoria C - n. 1 Istruttore Amministrativo è attualmente coperto con accordo di condivisione della prestazione lavorativa con altro Ente al quale la Comunità Montana di Valle Camonica rimborsa gli oneri retributivi corrisposti sulla base del Contratto Collettivo vigente, compresi gli oneri riflessi.

ALLEGATO SUI LIMITI DI SPESA DI PERSONALE

1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turnover. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale. La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI - enti non soggetti al patto di stabilità interno

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001). Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l'art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette	art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c.	art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.

		2 D.Lgs. n. 165/2001). - art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.	
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006
d)	Adozione del Piano della performance” - ----- NB: l'art. 169, comma 3- bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”	(art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009). - art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento all'anno 2008	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale.	art. 1 c. 562, L.296/2006) - art. 3, c.121 L.244/2007 Art. 14, c.10 L. 122/2010 Art. 4/ter c.11 L.44/2012
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1- quinquies, D.L. n. 113/2016.
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3 bis, D.L. n. 185/2008
h)	L'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002. Detta		

	disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015.
i)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.

1.2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

1.2.1 Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi - ed in particolare per gli enti non soggetti al patto di stabilità interno - dal comma 562 -, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi. Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente. Per l'Ente Comunità Montana, non soggetto al patto di stabilità, il comma 562 impone una progressiva riduzione della spesa di personale: *"562. Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558 (....stabilizzazione personale non dirigente....)"*

L'art. 3, comma 5-sexies, del D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 114/2014 e modificato per ultimo dal D.L. 4/2019 convertito dalla L. 26/2019 consente agli enti locali, *"....Per per il triennio 2019-2021 nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale 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..."*

1.2.2 La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.) ai sensi dell'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006, sono:

componenti incluse	2021	2021 (con assunz)	2022	2023
retribuzioni lorde, del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;	814.923,68	832.179,78	842.977,31	842.927,31
salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;	147.560,67	147.560,67	147.560,67	147.560,67
salario accessorio del personale dipendente P.O.	108.290,00	108.290,00	107.705,00	107.705,00

indennità di comparto - quota bilancio	1.888,68	1.940,76	2.044,92	2.044,92
rimborso spese vive	11.050,00	11.050,00	13.000,00	13.000,00
diritti di rogito + oneri + Irap	10.584,00	10.584,00	10.584,00	10.584,00
spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;	25.000,00	25.000,00	25.000,00	25.000,00
eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;				-
spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;				-
spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;				
compensi e oneri per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;	63.535,14	53.535,14	53.535,14	53.535,14
salario accessorio e oneri del personale Art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel	32.094,86	32.094,86	32.094,86	32.094,86
spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;				-
spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);				-
oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori - su	242.443,27	247.479,46	251.301,66	251.301,66

retribuzioni e compensi tirocini;				
oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori - su salario accessorio;	36.859,18	36.925,58	36.925,58	36.925,58
oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori - su salario accessorio PO;	32.280,21	32.330,32	32.161,25	32.161,25
oneri riflessi su indennità comparto quota bilancio	471,78	486,12	512,21	512,21
spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;				-
Irap su retribuzioni;	63.771,28	65.238,05	66.155,84	66.155,84
Irap su salario accessorio e ind comparto quota bilancio	11.359,34	11.493,81	11.505,67	11.505,67
Irap su salario accessorio PO ;	9.204,65	9.204,65	9.154,93	9.154,93
oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;	33.600,00	33.600,00	34.000,00	34.000,00
somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando. Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.				
	1.644.916,74	1.668.993,20	1.686.219,04	1.686.219,04

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

	2021	2021 (con assunz)	2022	2023
spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);				
spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;				
spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;				
oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;	58.042,35	58.042,35	56.970,11	56.970,11
oneri vacanza contrattuale	8.348,68	8.348,68	8.435,63	8.435,63
spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;	81.589,99	81.589,99	81.430,06	81.430,06
spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;(anche CUC)	29.174,66	29.174,66	29.174,66	29.174,66
spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;		-	-	-

incentivi per la progettazione e Oneri;	40.057,20	40.057,20	40.057,20	40.057,20
incentivi per il recupero ICI;		-	-	-
diritti di rogito e oneri;	10.584,00	10.584,00	10.584,00	10.584,00
spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;				
maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;				
spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);				
altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;				
FORMAZ. E MISSIONI				
spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.				
	227.796,88	227.796,88	226.651,66	226.651,66
DIFFERENZA	1.417.119,86	1.441.196,32	1.459.567,38	1.459.567,38
PARAMETRO 2008	1.483.649,26	1.483.649,26	1.483.649,26	1.483.649,26
	66.529,40	42.452,94	24.081,88	24.081,88

1.2.3 FACOLTÀ ASSUNZIONALI

La capacità assunzionale degli Enti non soggetti al patto di stabilità interno è contenuta nei limiti di spesa previsti dal comma 562 L. 296/2006 come modificato dall'art. 3, comma 120, L. 244/2007, poi dall'art. 14, comma 10, legge 122/2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11 L. 44 del 2012

La Comunità Montana di Valle Camonica, anche a seguito di nuove assunzioni, non può quindi superare quale spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, quella sostenuta nel 2008.

L'ente, entro tali limiti, può “ *procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558...*”

L'art. 3, comma 5-sexies, del D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 114/2014 e modificato per ultimo dal D.L. 4/2019 convertito dalla L. 26/2019 consente agli enti locali, “*...Per per il triennio 2019-2021 nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale 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...*”

CALCOLO SPESA PER ASSUNZIONI

Con riferimento al personale dirigenziale L'entrata in vigore del decreto legislativo attuativo della riforma Madia ha abolito l'articolo 1, comma 219, della legge 208/2015.

In ogni caso con l'entrata a regime del nuovo sistema previsto dai nuovi articolo 6 e seguenti del decreto legislativo n. 155/2001 il budget assunzionale diventa unico tra dirigenti e non dirigenti per cui sono possibili assunzioni nei limiti del 100 per cento della spesa dei cessati dell'anno precedente.

LIMITI SPESA DI PERSONALE DIRIGENTI E NON DIRIGENTI: Spesa contenuta entro il limite della spesa del personale anno 2008						
RIFERIMENTI			Art. 1 comma 562 L. 296/2006 come modificato dall'art. 3, comma 120, L. 244/2007, poi dall'art. 14, comma 10, legge 122/2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11 L. 44 del 2012 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			
Valore anno 2008		2021	2022	2023		
1.483.689,26		1.438.530,57	1.482.931,92	1.482.931,92		

1.3. ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

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 avvengono “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”⁴. Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo 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. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

4 Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione".

n. personale a tempo indeterminato al 1 gennaio 2021	
36	
20%	7

Esclusi 1 dirigenti a tempo determinato articolo 110 comma TUEL ed il Segretario Generale.

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

Spesa per contratti flessibili sostenuta nel 2009= € 213.568,46

1.3.1 Dereghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009

Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e per gli enti non soggetto al patto comma 562	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti -	art. 16, c. 5, DL n. 91/2017	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

1.3.2 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017.

DOTAZIONE ORGANICA INTEGRATA		Dopo aggiornamento Piano Fabbisogno Delib. GE nr.27 del 22/02/2021											
		Personale in Servizio										assunzioni	
SERVIZI - Uffici		Categoria	Tipologia	Numero posti					programmate				
Profilo Professionale		di accesso	di accesso	a tempo pieno		a tempo parziale/		nel triennio					
				CMVC	BIM	Note		2021/2023					
DIREZIONE GENERALE													
Segretario/Direttore Generale		Dirigente		1	1	BIM t.p. 50%							
Ufficio Staff del Presidente													
Istruttore Amministrativo-Contabile		C	tempo pieno	1		tempo determinato/att. Condiv.							
SERVIZIO SEGRETERIA, AFFARI GENERALI E PERSONALE													
Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile		D	tempo pieno		1	tempo parziale 83,33%							
Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile		D	tempo pieno		1	tempo parziale 69,44%							
Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile		D	tempo pieno	1									
Istruttore Amministrativo-Contabile		C	tempo pieno	1		Cessaz. 31/07/2021							
Istruttore Amministrativo-Contabile		C	tempo pieno	1									
Istruttore Amministrativo-Contabile		C	tempo pieno							1 CMVC			
Istruttore Amministrativo-Contabile		C	tempo pieno		1								
Esecutore operativo specializzato		B	tempo pieno	1									
SERVIZIO CULTURA E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO													
Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile		D	tempo pieno	2									
Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile		D	tempo pieno	1		tempo parziale 88,89%							
Istruttore Amministrativo-Contabile		C	tempo pieno	1		tempo parziale 69,44%							
SERVIZIO INNOVAZIONE E ATTIVITA' PRODUTTIVE													
Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile		D	tempo pieno	1									
Istruttore tecnico		C	tempo pieno		1								
SERVIZIO ECONOMICO-FINANZIARIO													
Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile		D	tempo pieno	1									
Istruttore Amministrativo-Contabile		C	tempo pieno	2									
Istruttore Amministrativo-Contabile		C	tempo pieno	1		tempo parziale 83,33%							
Collaboratore Amministrativo		B3	tempo pieno	1		tempo parziale 50,00%							

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.
Brescia, 12/02/2022
Il Segretario
Dott. Massimo Mironi

		Personale in Servizio				assunzioni
SERVIZI - Uffici		Categoria	Tipologia	Numero posti		programmate
Profilo Professionale		di accesso	di accesso	a tempo pieno	a tempo parziale	nel triennio
				CMVC	Note	2020/2022
SERVIZIO FORESTE E BONIFICA MONTANA						
Responsabile		D	tempo pieno	1	temporaneamente coperto con Dirigente - Art. 110T.U (Fuori dotazione)	
Istruttore Direttivo Tecnico		D	tempo pieno	1		
Istruttore tecnico		C	tempo pieno	1		
Istruttore tecnico		C	tempo pieno			1 BIM
Istruttore tecnico		C	tempo pieno	2	tempo parziale 50,00%	
Istruttore Amministrativo-Contabile		C	tempo pieno	1		
Istruttore Amministrativo-Contabile		C	tempo pieno			1 CMVC
Collaboratore Amministrativo		B3	tempo pieno	1	tempo parziale 84,72%	
Esecutore tecnico specializzato		B	tempo pieno	1		
SERVIZIO AGRICOLTURA, CACCIA E PESCA						
Istruttore Direttivo Tecnico		D	tempo pieno	1	Cessaz. 31/01/2021 - vacante	
Istruttore tecnico		C	tempo pieno			1BIM
Istruttore Amministrativo		C	tempo pieno		1	
Collaboratore Amministrativo		B3	tempo pieno	1		
SERVIZIO UFFICIO TECNICO E LAVORI PUBBLICI						
Istruttore Direttivo Tecnico		D	tempo pieno	2		
Istruttore Tecnico		C	tempo pieno	2		
Istruttore Amministrativo-Contabile		C	tempo pieno	1	tempo parziale 80,56%	
SERVIZIO PARCO ADAMELLO						
Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile		D	tempo pieno	1	tempo parziale 69,44%	
Istruttore Direttivo Tecnico		D	tempo pieno	2		
Istruttore Direttivo Tecnico		D	tempo pieno	1	tempo parziale 72,22%	
Istruttore Tecnico		C	tempo pieno	2		
Istruttore Tecnico		C	tempo pieno			1 BIM
Collaboratore Amministrativo		B3	tempo pieno	1	tempo parziale 88,89%	
SERVIZIO POLITICHE SOCIALI E ATTIVITA' PRODUTTIVE						
Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile		D	tempo pieno	1		

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.