



**COMUNE di CASTELCOVATI**  
**Provincia di Brescia**

Giunta Comunale N. 156 del 04.12.2020  
(Cat. I.6)

Codice Ente: 10291

COPIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA  
GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL  
TRIENNIO 2021-2023 RICOGNIZIONE E ADOZIONE ADEMPIMENTI CONSEGUENTI**

L'anno duemilaventi addì quattro del mese di dicembre alle ore 12:15 IN VIDEOCONFERENZA, ai sensi del Decreto del Presidente del Consiglio n.7 del 22.04.2020, in ottemperanza dell'art.73, comma 1, del D.L. 17 marzo 2020 n.18.

Previo l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero convocati i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

PIZZAMIGLIO ALESSANDRA	Presente		
VALLI FABIANA	Presente		
NODARI DEMIS	Assente		
DRERA SEVERINA	Presente		
PEDERGNANI SAMUELE	Assente		

N. Presenti: 3

N. Assenti: 2

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Maria Giuseppa Fazio il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor Sindaco Arch. Alessandra Pizzamiglio assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO:

- che con propria precedente deliberazione n. 155 del 04/12/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata la ricognizione dell'eccedenza di personale, con risultato negativo;
- che con propria precedente deliberazione n. 136 del 20/10/2020 con la quale è stato approvato il nuovo piano triennale di fabbisogno di personale 2020-2022 con contestuale aggiornamento della dotazione organica dell'ente applicando le nuove disposizioni normative;
- che l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1998, 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;
- che l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che ogni pubblica amministrazione con cadenza annuale effettua una ricognizione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali eccedenze o soprannumero;
- che il piano triennale del fabbisogno di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento, così come prescritto dall'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001;

**VISTO** l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

*«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.»;*

**VISTE** in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

**RITENUTO** pertanto di procedere all'approvazione del nuovo piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

**RILEVATO** che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto

al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

**CONSIDERATO** che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

**PRESO ATTO** che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 16,08%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

**RILEVATO** che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *"i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*.

**CONSIDERATO** inoltre che:

- per effetto dell'art. 5, in sede di prima applicazione per l'anno 2020, il DPCM limita il potenziale importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018;

- a tale valore si aggiungono, sempre nel rispetto del tetto dato dal primo "valore soglia", le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020

**RILEVATO** pertanto che il Comune di Castelcovati dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 349.653,55, fino al raggiungimento del primo valore soglia come riportato nel PTFP 2020-2022 allegato A);

**VISTA E RICHIAMATA** la deliberazione di Consiglio Comunale n. 42 del 22/09/2020, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione – D.U.P. triennio 2021/2023 che sarà aggiornato nella seduta odierna;

**VISTO E RICHIAMATO** l'allegato Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 predisposto dal Servizio Risorse umane ed organizzazione, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

**CONSIDERATO** opportuno approvare, con il presente provvedimento, alla luce delle normative sopra illustrate, nonché della rivalutazione delle necessità e priorità assunzionali dell'Ente, il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, secondo quanto organicamente illustrato nell'allegato A al presente provvedimento;

**CONSIDERATO** che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
2. abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);

3. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla 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);
4. 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 al Piano Esecutivo di Gestione;
5. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
6. 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);
7. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
8. 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);
9. rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
10. abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

**DATO ATTO** che, in relazione ai suddetti vincoli:

- il Comune di Castelcovati ha rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio così come certificati alla Ragioneria Generale dello Stato nei termini previsti;
- il Collegio dei Revisori dei conti ha, contestualmente all'approvazione del Bilancio di previsione 2020-2022 e del Rendiconto 2019, certificato il contenimento delle spese di personale entro la media del triennio 2011-2013;
- le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 5);
- con riferimento ai punti 6) il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 viene approvato con il presente provvedimento;
- con riferimento ai punti 7, con riferimento alla ricognizione di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà, viene approvata con propria deliberazione n. 155 del 04/12/2020;
- con riferimento al rispetto del parametro di cui al punto 8) il Comune di Castelcovati ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 25/01/2020, il Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità del Comune di Castelcovati per il triennio 2020/2020;
- con riferimento ai vincoli di cui ai precedenti punti 9) e 10), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito e l'attestazione di aver effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, è demandata al Responsabile preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento.

**DATO ATTO** altresì che il rapporto dipendenti-popolazione è per l'anno 2018, è pari a 1/470 (pop. 6578/14) e pertanto inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica corrispondente, pari a 1/159, come definito triennialmente con il decreto del Ministero dell'Interno

di cui all'articolo 263, comma 2 del TUEL (DM 10/04/2017).

**ATTESO** che:

- sia la programmazione triennale sia, nel suo ambito, la programmazione annuale devono essere collegate al monitoraggio della funzionalità complessiva della struttura organizzativa e della consistenza quali-quantitativa degli organici per verificarne l'adeguatezza in relazione agli obiettivi dell'Ente e alla soddisfazione dei bisogni della comunità amministrata;
- per le amministrazioni pubbliche, infatti, la determinazione del fabbisogno di personale deve tener conto, quale elemento basilare, della garanzia dei servizi all'utenza e del controllo del territorio;

**PRESO ATTO** che per la determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità cessata/assunta viene convenzionalmente assunto a base il valore della posizione iniziale della categoria di appartenenza;

**RITENUTO** pertanto, in considerazione della quantità e qualità dei servizi che si intende continuare ad assicurare alla cittadinanza nel triennio 2021-2023:

- approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, secondo quanto organicamente illustrato nell'allegato A al presente provvedimento, fatta salva la possibilità di revisione e/o integrazione dello stesso documento con atti successivi;

**DATO ATTO**, inoltre, che relativamente al presente provvedimento si è preventivamente acquisito il parere del Revisione unico dei conti previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria 2002) in materia di rispetto del principio di riduzione della spesa di personale Parere nr. 35 del 01/12/2020 allegato B al presente atto;

**PRESO ATTO** che la programmazione proposta concorre a perseguire il raggiungimento dell'obiettivo di contenimento delle spese di personale imposta dall'articolo 1, commi 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n.296;

**PRECISATO** che il presente provvedimento è oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali ed alla Rappresentanza Sindacale Unitaria;

**VISTO** il parere favorevole del Segretario Generale dott.ssa Maria G. Fazio, in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 18/08/2000 nr. 267;

**VISTO** il parere favorevole del Responsabile dell'Area Economica Finanziaria Dott.ssa Amneris Metelli, in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'artico 49, comma 1, D. Lgs. 18/08/2000 nr. 267, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b, del D.L. 10/10/2002 nr. 174;

**VISTO** l'art. 48 del T.U.E.L approvato con D.Lgs. 267/2000;

**VISTO** lo Statuto comunale;

**CON** voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge,

## **DELIBERA**

1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni in premessa indicate, il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, secondo quanto organicamente illustrato nell'allegato A al presente provvedimento che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2. **DI DARE ATTO** che la presente programmazione concorre al perseguimento dell'obiettivo del

contenimento delle spese di personale e della garanzia di funzionamento dei servizi dell'Ente;

3. **DI DARE INFORMAZIONE** del presente provvedimento alle Parti Sindacali;
4. **DI DARE ATTO** che tale piano è coerente con quanto previsto nella nota di aggiornamento al Documento Unico di programmazione 2021/2023 così come previsto dall'art. 8 dell'allegato n. 4/1 al D. Lgs. 118/2011, in corso di approvazione;
5. **DI DEMANDARE** al Segretario Comunale l'adozione degli atti conseguenti l'esecuzione del presente provvedimento.

**Successivamente**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**RAVVISATA** la necessità di adottare in tempi celeri gli atti e i provvedimenti conseguenti (documento propedeutico alla predisposizione del bilancio);

**CON voti** favorevoli unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge

### **DELIBERA**

**DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs 267/2000 in quanto atto propedeutico alla formazione del bilancio di previsione 2021-2023.

*La discussione e l'approvazione della presente deliberazione è avvenuta mediante collegamento in videoconferenza.*

*L'identità personale dei componenti, collegati in videoconferenza mediante whatsapp è stata accertata da parte del Segretario comunale, compresa la votazione, secondo le modalità indicate nella propria precedente deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 15/04/2020, dichiarata immediatamente eseguibile.*

Approvato e sottoscritto.

Il Presidente  
F.to Arch. Alessandra Pizzamiglio  
Fazio

Il Segretario Comunale  
F.to Dott.ssa Maria Giuseppa

---

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione:

- viene pubblicata all'albo pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 29.01.2021 al 13.02.2021 (art. 124 del D.Lgs 18 Agosto 2000 n. 267).
- Viene comunicata con lettera in data 29.01.2021 ai Capigruppo Consiliari (Art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267).

Il Segretario Comunale  
F.to Dott.ssa Maria Giuseppa Fazio

Castelcovati, 29.01.2021

---

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

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Maria Giuseppa Fazio

Castelcovati 29.01.2021

---

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione, in applicazione dell'articolo 134, comma 3, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, è divenuta esecutiva il giorno.....

Il Segretario Comunale  
F.to Dott.ssa Maria Giuseppa Fazio



# COMUNE DI CASTELCOVATI

Via Chiari, 60  
25030 CASTELCOVATI (BS)

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

*(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)*

TRIENNIO 2021 – 2023



## SOMMARIO

### ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa	pag. 3
Contenuti	pag. 3
Durata	pag. 4

### ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa	pag. 4
Suddivisione in aree/servizi/uffici	pag. 4
Incarichi di direzione di area	pag. 5

<u>RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE</u>	pag. 5
---	--------

<u>CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE</u>	pag. 6
---	--------

<u>RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE</u>	pag. 8
---	--------

<u>PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE</u>	pag. 8
---	--------

Premessa	pag. 8
Vincoli in materia di assunzioni	pag. 8
Facoltà assunzionali	pag. 9
Assunzioni obbligatorie	pag. 10
Programma delle assunzioni	pag. 10

<u>RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA</u>	pag. 11
--	---------

## ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

### 1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
  - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Aree);
  - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
  - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
  - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

### 2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 possono essere così riassunti:

- a) **determinazione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, tenuto conto della razionalizzazione degli apparati amministrativi e dell'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

### 3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2021-2023. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

## ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

### 1. PREMESSA

Come previsto del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Castelvotati persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Castelvotati si può articolare in Aree, Servizi, Uffici; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

### 2. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI

Le Aree della struttura organizzativa del Comune di Castelvotati sono attualmente articolate nei seguenti Servizi e Uffici:

	AREA	SERVIZI	UFFICI
1	Area Amministrativa		- Uffici demografici, stato civile, leva, elettorato, cimiteri
		Servizi amministrativi	- Ufficio segreteria, protocollo - Ufficio Relazioni con il Pubblico
		Servizi alla persona	- Ufficio socio-assistenziale - Ufficio amministrativo igiene, assistenza, pubblica istruzione - Biblioteca
2	Area Polizia Locale		- Ufficio di polizia Locale - Corpo di Polizia Locale - Uff
3	Area Finanziaria		- Ufficio Tributi
		Servizio Ragioneria	- Ufficio ragioneria; - Ufficio gestione economica delle risorse umane; - Controllo di gestione/performance

4	Area Tecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ufficio LL.PP.</li> <li>- SUAP, commercio, ecologia</li> <li>- Urbanistica, edilizia privata</li> </ul>
---	--------------	--

### 3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati dei Dirigenti o Responsabili apicali di area a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle quattro aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice dell'Area *Amministrativa* vi è il **Segretario Generale**, che riveste anche la funzione di capo del personale e a cui compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;
- al vertice delle Aree: Polizia Locale, Area Economica Finanziaria Tributaria e Tecnica vi è, per ognuna di esse un Responsabile incaricato di Posizione Organizzativa

In tale ambito si evidenzia che:

- nell'Area Economica Finanziaria Tributaria vi è attualmente un Responsabile incaricato di Posizione Organizzativa di Categoria C, che ha presentato le dimissioni volontarie con decorrenza 10/01/2021;
- l'Area Polizia Locale dal mese di dicembre 2020 è in convenzione con il Comune di Roccafranca;

Gli incarichi di Direzione/Responsabilità delle varie Aree o Servizi sono affidati con appositi decreti del Sindaco o del Dirigente competente, nel rispetto dei criteri regolamentari e contrattuali.

Per le finalità di cui alla delibera Anac n. 586 del 26/06/2019, si precisa che nell'organizzazione dell'Ente, come sopra delineata, non sono presenti posizioni dirigenziali equivalenti a quelle dell'art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero a capo di uffici che al loro interno sono a loro volta articolati in uffici di livello dirigenziale, generale e non generale (c.d. “dirigenti apicali”).

### RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Con delibera di GC nr. 155 del 04/12/2020 è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e nell'Ente comune di Castelvovati non si rilevano situazioni di personale in esubero.

## CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2020-2021-2022, è pari a **Euro 548.755,74** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di Castelcovati, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

**Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:**

<b>COMUNE DI CASTELCOVATI</b>	
<b>POPOLAZIONE (al 31/12/2019)</b>	6659
<b>FASCIA</b>	E
<b>VALORE SOGLIA PIU' BASSO</b>	26,90%
<b>VALORE SOGLIA PIU' ALTO</b>	30,90%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2019, approvato definitivamente dal Consiglio Comunale con propria delibera nr. 16 del 25/05/2020, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 16,08%, come di seguito calcolato:

**Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020**

	<b>IMPORTI</b>		<b>DEFINIZIONI</b>
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019		519.291,90	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	3.559.359,22	3.444.300,48	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	3.423.709,65		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.349.832,55		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019		214.020,00	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>16,08%</b>	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Castelcovati si colloca al di sotto del valore soglia “più basso” per la fascia demografica di appartenenza (26,90%); questo significa che, ai sensi dell’art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al 26,90%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per gli anni 2020 e 2021 risultano essere i seguenti:

	<b>IMPORTI</b>	<b>RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	519.291,90	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE (26,90% delle entrate correnti)</b>	<b>868.945,45</b>	
INCREMENTO MASSIMO	349.653,55	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 548.755,74** (media triennio 2011-2013), a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell’Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale

massima di personale **pari a Euro 868.945,45**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, per gli anni 2020 e 2021, prendendo a riferimento la spesa di personale registrata nel rendiconto 2019; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

## RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

In quest'ottica, tenuto conto dell'attuale articolazione organizzativa dell'Ente, il personale in servizio viene distribuito tra i diversi uffici come risulta dal documento denominato DOTAZIONE ORGANICA che è parte integrante e sostanziale dell'atto di Giunta che approva anche il presente PTFP.

## PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

### 1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Responsabili, viene aggiornata e predisposta la nuova programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

### 2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2021-2023 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D. Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D. Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett b), c) e g) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 17 del 25/01/2020**;
- il Piano delle Performance 2020-2022/ Piano dettagliato degli obiettivi 2020 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 20 del 30/01/2020**;
- allo stato attuale non vi sono richieste invasive di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006)
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

### 3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Castelcovati, che si trova al di sotto del 26,90%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso").

Per il triennio 2021-2023, la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2021</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	511.901,10	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2021	21,00%	
<b>INCREMENTO ANNUO</b>	<b>107.499,24</b>	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019 (tabellare CCNL 2018+ivc+ind.comparto+elem.perequativo oltre oneri riflessi escluso irap) ( D1 100% se non utilizzato entro il 31/12/2020)	31.768,83	Art. 5, comma 2
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021</b>	<b>139.268,07</b>	

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2022</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	511.901,10	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	24,00%	
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022</b>	<b>122.856,27</b>	



<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2023</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	511.901,10	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	25,00%	
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023</b>	<b>127.975,28</b>	

La spesa di personale per gli anni 2021 e 2022 e 2023, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **Euro 868.945,45**, corrispondente al valore soglia “più basso” del 26,90%, stabilito dall’art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per l’anno 2022 tale valore andrà ricalcolato in base alla spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato.

#### **4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE**

Il Comune di Castelvotati non presenta scoperture di quote d’obbligo e pertanto rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68/1999 e s.m.i.  
E stato negli anni precedenti già assunto in servizio personale di cui alla L. 68/1999 e s.m.i.

#### **5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI**

Nell’ambito della nuova programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

➤ **Anno 2021:**

- n. 1 Istruttore Amministrativo, categoria C per Area Amministrativa Generale; (costo previsto € 29.252,21);
- n. 1 Istruttore Direttivo categoria D per Area Economica Finanziaria Tributaria; (costo previsto € 31.768,83) se non già effettuato nel mese di dicembre 2020 in quanto già previsto nel PTFP 2020/2022;

Per le figure previste verrà attivata la seguente procedura di reclutamento:

- 1) Mobilità art. 34 bis D.lgs 165/2001
- 2) in caso di esito negativo punto 1) verrà attivato lo scorrimento di graduatorie di altri Enti
- 3) in caso di esito negativo punto 2) verrà attivata la mobilità tra enti (non obbligatoria)
- 4) in caso di esito negativo punto 3) verrà attivato il concorso pubblico

- **Anno 2022: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato**
- **Anno 2023: non vengono, al momento, previste nuove assunzioni a tempo indeterminato.**

Sempre nell’ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio 2021/2023 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l’istituto del comando o dell’utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

## RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, per le nuove assunzioni dell'anno 2021, a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è pari a **Euro 67.777,29** (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale presunto €. 6.756,25, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i.);

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2021-2023, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

In ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. (**Euro 548.755,74**), tenendo conto che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 (Euro 27.717,31 per l'anno 2020, su base annua, da ricalcolare a consuntivo in base all'effettiva decorrenza delle nuove assunzioni previste) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 trova copertura, complessivamente, nelle previsioni di bilancio della spesa del personale, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente; resta inteso che si procederà con l'avvio delle procedure per le nuove assunzioni e con il relativo impegno di spesa solo a seguito dei necessari spostamenti delle relative risorse tra missioni, programmi e macroaggregati, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

**ALLEGATO A) NUOVO PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023**

DOTAZIONE ORGANICA				
AREA AMMINISTRATIVA GENERALE				
CATEGORIA	POS. ECON. ATTUALE	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA FABBISOGNO PERSONALE 2020-2022	NOTE
<b>ufficio segreteria</b>				
<b>D</b>	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TEMPO PIENO	1	<b>M.F. ASSUNTO DAL 19/10/2020</b>
<b>C</b>				
	C4	ISTRUTTORE AMMI.VO t.pieno	1	P.M. ass.31/12/04-trasf.mob.interna dall'uff.ragio.
	C1	ISTRUTTORE AMMI.VO t.pieno	1	FABBISOGNO TRIENNIO 2021-2023
<b>B3</b>				
	<b>B3</b>	COLLAB. AMMINISTRATIVO P.T. 25H	1	<b>in data 25/11/2020 si è dimessa la dipendente assunta in data 01/10/2020 si sta già procedendo con lo SCORRIMENTO DI GRADUATORIA IN CORSO</b>
<b>uffici demografici/stato civile/leva/elettorato</b>				
<b>C</b>		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONT.		
	C1	ISTRUTTORE AMM.VO t. pieno	1	<b>N.F. ASSUNTO DAL 01/10/2020</b>
	C4	ISTRUTTORE AMMI.VO t.pieno dal 01/12/2016	1 (NB: Dimissioni volontarie protocollo dell'Ente nr. 10933 deL 31/07/2020)	<b>S.F. DIMISSIONI VOLONTARIE DAL 14/09/2020 CON RICHIESTA DI CONSERVAZIONE DEL POSTO</b>
<b>B1</b>	B5	ESEC. OPER.SPECIALIZZATO l.68/99 p.t. 24 ore	1	G. M. L.68/99 trasf.dall'uff.rag. p.t. 24 h Convenzione Provincia di BS
<b>servizi sociali -</b>				
<b>D</b>	D1	ASSISTENTE SOCIALE	1	T.S. Assistente Sociale PART.TIME 24 ore
		<b>TOTALE POSTI</b>	<b>8</b>	<b>5 OCCUPATI - 1 C IN CONSERV.POSTO fino al 16/03/2021 - 1 B in fase di scorrimento graduatoria- 1 C previsto 2021-2023</b>

**ALLEGATO A) NUOVO PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023**

**DOTAZIONE ORGANICA**

**AREA ECONOMICA-TRIBUTARIA- FINANZIARIA**

CATEGORIA	POS. ECON. ATTUALE	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA FABBISOGNO PERSONALE 2020-2022	NOTE
<b>ufficio ragioneria/tributi</b>				
<b>D</b>	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	<b>NUOVA ASSUNZIONE fabbisogno 2020-2022 e riproposto anche 2021-2023</b>
<b>C</b>		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		
	C5		1	B. M.T. p.t. 25 ore
	C5		1	F.M.S. Dal 01/12/2016 p.t. 32 h
	C4		1	A.M. Dal 16/4/2018 Mobilità da Altro Ente(da novembre 2018 Responsabile di Area) dimissioni volontarie dal 11/01/2021 richiesta conservazione del posto)
		<b>TOTALI</b>	<b>4</b>	<b>3 OCCUPATI - D 1 VACANTE</b>

**ALLEGATO A) NUOVO PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023**

**DOTAZIONE ORGANICA**

**AREA TECNICA**

CATEGORIA	POS. ECON. ATTUALE	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA FABBISOGNO PERSONALE 2020-2022	NOTE
D	D5	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	D. B.C. PO AREA TECNICA
<b>ufficio urbanistica e ambiente</b>				
C		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		
	C3	GEOMETRA	1	C.E. ass. 03/12/2007
		TOTALE POSTI	2	<b>2 OCCUPATI -</b>

**ALLEGATO A) NUOVO PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023**

**DOTAZIONE ORGANICA**

**AREA POLIZIA LOCALE**

CATEGORIA	POS. ECON. ATTUALE	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA FABBISOGNO PERSONALE 2020-2022	NOTE
D	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	C. F. NOMINA P.O. DAL 02/11/2010
<b>ufficio di polizia locale</b>				
C		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		
	C5		1	M.M.
	C4		1	V. P.L.
		TOTALE POSTI		
			3	<b>3 OCCUPATI</b>

**ALLEGATO A) NUOVO PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023**

**RIEPILOGO DOTAZIONE ORGANICA (NR. POSTI)**

AREA	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA FABBISOGNO PERSONALE 2020-2022	NOTE
<b>AREA AMMINISTRATIVA GENERALE</b>	8	5 OCCUPATI - 1 C IN CONSERV.POSTO fino al 16/03/2021 - 1 B in fase di scorrimento graduatoria- 1 C previsto 2021-2023
<b>AREA ECONOMICA-TRIBUTARIA- FINANZIARIA</b>	4	3 OCCUPATI - D 1 VACANTE
<b>AREA TECNICA</b>	2	2 OCCUPATI
<b>AREA VIGILANZA</b>	3	3 OCCUPATI
<b>TOTALI</b>	<b>17</b>	17 DIP PREVISTI DI CUI CAT. 5 D - 10 C - 2 B (di cui: 1 C conserv.del posto ) 14 DIP. OCCUPATI DI CUI CAT 4 D - 8 C più 1 c in conserv.posto - 2 B

DOTAZIONE ORGANICA FABBISOGNO TRIENNALE DI PERSONALE 2021-2023 determinata con valori tabella primo accesso al ccnl 21/5/2018										
CAT.	POSIZIONE GIURIDICA INIZIALE	DOTAZIONE ORGANICA		TOTALE VALORE IN EURO dotazione organica	POSTI COPERTI o a dispo		VALORI IN €. Posti coperti	VACANTI		VALORI IN €. Posti vacanti
		Tempo pieno	part time		Tempo pieno	part time		Tempo pieno	Part time	
B	B1		1 (24/36)	13.024,61		1 (24/36)	13.024,61			
B	B3		1 (25/36)	15.489,34		1 (75% dip.cess.2017)	13.567,30			
C	C1	8		176.312,32	8 di cui 1 in conservazione del posto		154.273,28	1		22.039,04
C			1 (25/36) riduz.da tempo pieno	15.304,89		1 (25/36)	15.304,89			
			1 (32/36) riduz. da tempo pieno	19.590,26		1 (32/36)	19.590,26			
D	D1	4		95.920,36	3		71.940,27	1		23.980,09
			1 (24/36)	15.986,73		1 (24/36)	15.986,73			
<b>TOTALI</b>		<b>12</b>	<b>5</b>	<b>351.628,50</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>303.687,33</b>	<b>2</b>		<b>46.019,13</b>

**VALORI TABELLA DI PRIMO ACCESSO AL CCNL 21/05/2018 tempo pieno**

B1	19.536,91		
B3	20.652,45		
C1	22.039,04		
D1	23.980,09		