



COMUNE DI URAGO D'OGLIO

PROVINCIA DI BRESCIA

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

TRIENNIO 2020 – 2022

Approvato con delibera G.C. n. 110 del 04/12/2019
Modificato con delibera G.C. n. 43 del 08/07/2020

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

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

pag. 5

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

pag. 6

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

pag. 6

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

pag. 6

Premessa	pag. 6
Vincoli in materia di assunzioni	pag. 6
Facoltà assunzionali	pag. 7
Assunzioni obbligatorie	pag. 8
Programma delle assunzioni	pag. 9

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

pag. 9

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 2020/2022 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 2020-2022. 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 dall'art. 5, comma 1, del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Urago d'Oglio 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 Urago d'Oglio si può articolare in Aree, Servizi, Uffici e Unità di progetto; 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 Urago d'Oglio sono attualmente articolate nei seguenti Servizi e Uffici:

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

		Servizio Ragioneria	– Ufficio gestione economica delle risorse umane;
5	Area Tecnica		– Ufficio LL.PP. – SUAP, ecologia – Urbanistica, edilizia privata

In relazione alla nuova programmazione dei fabbisogni di personale di cui al presente provvedimento ed al conseguente concretizzarsi delle assunzioni, l'Ente intende successivamente rivedere l'assetto organizzativo, con particolare riguardo all'Area Tecnica ed all'Area Economico Finanziaria

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 cinque aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice dell'Area Amministrativa vi è il **Segretario Generale**, a cui compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;
- al vertice delle Aree: *Finanziaria, Tecnica e Polizia Locale* vi è, rispettivamente, un Responsabile di Area **incaricato di Posizione Organizzativa**.
Nella fattispecie i responsabili di P.O. delle aree Finanziaria e Polizia Locale sono individuati in due amministratori comunali;
- all'interno delle due Aree Amministrativa e Finanziaria vengono mantenuti i *Servizi amministrativi ed i Servizi ragioneria e personale* con due distinti incarichi di Responsabile di Posizione Organizzativa.

Gli incarichi di Direzione/Responsabilità delle varie Aree o Servizi verranno 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 ECCEденZE 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.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio (al 30/06/2020), come da allegato prospetto A), anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 575.005,84** (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 definite 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 Urago d'Oglio, 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:

COMUNE DI	URAGO D'OGLIO
POPOLAZIONE (al 31/12/2019)	3741

FASCIA	D
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2018, approvato con delibera C.C. n. 09 del 09.04.2019, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al **22,65%**, come di seguito calcolato:

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

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018		537.691,40	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2016	2.602.515,61	2.484.656,95	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	2.487.851,17		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	2.363.604,06		
FCDE PREVISIONE ANNO 2019		250.000,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		22,39%	

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 Urago d'Oglio si colloca al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (27,20%); 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 27,20%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo risultano essere i seguenti:

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27,2 % sulle entrate correnti da ultimo rendiconto approvato)	639.852,77	Art. 4, comma 2
INCREMENTO MASSIMO	102.161,37	

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 575.005,84** (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 639.852,77**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020.

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 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 dall'allegato B).

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio al 30/06/2020 è pari a **Euro 524.310,00**, calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020.

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 Dirigenti/Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022, 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 2020-2022 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 2019-2021 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 105 del 04/12/2019** e verrà aggiornato come allegato al Piano delle performance o comunque prima della sua scadenza;
- il Piano delle Performance 2020-2022/Piano dettagliato degli obiettivi 2020 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 17 del 03/04/2020**;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase 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 descritta, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (27%), 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 2020-2022, la capacità assunzionale in termini di spesa di personale risulta così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2020	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	537.691,40	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2020	19,00%	
INCREMENTO ANNUO	102.161,37	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	6.094,84	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020	108.256,21	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2021	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	537.691,40	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2021	24,00%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	129.045,94	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2022	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	537.691,40	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	26,00%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	139.799,76	

La spesa di personale di ciascun anno di riferimento, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **Euro 639.852,77**, corrispondente al valore soglia “più basso” del 27%, stabilito per la fascia demografica di appartenenza, di cui all’art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020.

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Il personale in servizio al Comune di Urago d’Oglio (n. 12 unità) non raggiunge la quota per la quale si debba procedere al collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell’ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020/2022 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 2020:

- n. 1 Istruttore direttivo tecnico – cat. D, tempo pieno, presso l’Area Tecnica;
- n. 1 collaboratore amministrativo – cat. B, tempo pieno, presso l’area tecnica.

In applicazione all’accordo di collaborazione, approvato con determinazione n. 19 del 03.02.2020, prosegue fino a dicembre 2020 l’utilizzo da parte del Comune di Urago d’Oglio di un dipendente del Comune di Palazzolo sull’Oglio per collaborazione con l’ufficio tecnico comunale.

Nell’allegato prospetto C) vengono riportati i titoli di studio e i requisiti minimi di accesso alle varie categorie/profili professionali, tenuto conto che la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell’individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per le quali dovranno essere richieste competenze ed attitudini, oltre che le conoscenze, nel rispetto delle linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

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 2020/2022 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 2020/2022, 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 32.762,23**,

per le nuove assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2020 (oltre a Euro 4.000,00 approssimativi per la quota di trattamento economico accessorio del personale, 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 (**Euro 524.310,00**) e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2020-2021, 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"), come di seguito dimostrato:

SPESA DI PERSONALE 2018	537.961,40
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2020 (spesa personale in servizio + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2020)	557.110,00
INCREMENTO ANNUO (massimo Euro 108.256,21)	32.762,23
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	639.852,77
DIFFERENZA	85.742,77

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 575.005,84**).

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022 rispetta altresì i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente;
- che 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.



COMUNE DI URAGO D'OGLIO

PROVINCIA DI BRESCIA

Allegato A) alla deliberazione di G.C. n. 110 del 04/12/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Franca Moroli

AREA AMMINISTRATIVA GENERALE Responsabile: Segretario generale			
SERVIZIO SEGRETERIA C – Istruttore amministrativo C - Istruttore amministrativo (part-time 30 ore)	SERVIZI DEMOGRAFICI C - Istruttore amministrativo C - Istruttore amministrativo (part time 30 ore)	SERVIZIO UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO - PROTOCOLLO C - Istruttore amministrativo (figura che andrà a scomparire nel 2020)	SERVIZI SOCIO CULTURALE E PUBBLICA ISTRUZIONE C - Istruttore amministrativo
AREA ECONOMICO FINANZIARIA – COMMERCIO - TRIBUTI		AREA VIGILANZA Responsabile: Segretario generale	
SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO D - Istruttore direttivo (Responsabile) C - Istruttore amministrativo contabile		SERVIZIO POLIZIA LOCALE D - Coordinatore di Polizia Locale C - Agente di Polizia Locale	
AREA TECNICA D – Istruttore direttivo tecnico (vacante)			
SETTORE URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA – ECOLOGIA MANUTENZIONI – PATRIMONIO – IGIENE URBANA C - Istruttore tecnico geometra (part-time 18 ore)	SETTORE LAVORI PUBBLICI B3 - Collaboratore professionale		



COMUNE DI URAGO D'OGLIO

PROVINCIA DI BRESCIA

Allegato **B)** al Piano Triennale dei fabbisogni di personale
approvato con deliberazione di G.C. n. 43 del 08/07/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Franca Moroli

AREA AMMINISTRATIVA GENERALE Responsabile: Segretario generale			
SERVIZIO SEGRETERIA C – Istruttore amministrativo C - Istruttore amministrativo (part-time 30 ore)	SERVIZI DEMOGRAFICI C - Istruttore amministrativo C - Istruttore amministrativo (part time 30 ore)	SERVIZIO UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO - PROTOCOLLO C - Istruttore amministrativo (figura che andrà a scomparire nel 2020) B3 - Collaboratore professionale	SERVIZI SOCIO CULTURALE E PUBBLICA ISTRUZIONE C - Istruttore amministrativo

AREA ECONOMICO FINANZIARIA – COMMERCIO – TRIBUTI Responsabile: Assessore al Bilancio
SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO D - Istruttore direttivo C - Istruttore amministrativo contabile

AREA VIGILANZA Responsabile: Sindaco
SERVIZIO POLIZIA LOCALE D - Coordinatore di Polizia Locale C - Agente di Polizia Locale

AREA TECNICA D – Istruttore direttivo tecnico (vacante)	
SETTORE URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA – ECOLOGIA MANUTENZIONI – PATRIMONIO – IGIENE URBANA C - Istruttore tecnico geometra (part-time 18 ore)	SETTORE LAVORI PUBBLICI B1 - Collaboratore professionale

**PROSPETTO DEI TITOLI DI STUDIO E DEI REQUISITI MINIMI PER L'ACCESSO
 DALL'ESTERNO**

AREA AMMINISTRATIVA		
CATEGORIA E POSIZIONE GIURIDICA	Uffici demografici/stato civile/ leva / elettorale / cimiteri	
C	Istruttore amministrativo contabile	Diploma di scuola secondaria di secondo grado (ex scuola media superiore)
C	Istruttore amministrativo contabile <i>part time 30 ore</i>	Diploma di scuola secondaria di secondo grado (ex scuola media superiore)
	Ufficio segreteria	
C	Istruttore amministrativo contabile	Diploma di scuola secondaria di secondo grado (ex scuola media superiore)
C	Istruttore amministrativo contabile <i>part time 30 ore</i>	Diploma di scuola secondaria di secondo grado (ex scuola media superiore)
	Ufficio protocollo / relazioni con il pubblico	
C	Istruttore amministrativo contabile	Diploma di scuola secondaria di secondo grado (ex scuola media superiore)
	Ufficio socio assistenziale / pubblica istruzione / assistenza / biblioteca	
C	Istruttore amministrativo contabile	Diploma di scuola secondaria di secondo grado (ex scuola media superiore)

AREA FINANZIARIA		
CATEGORIA E POSIZIONE GIURIDICA	Ufficio ragioneria / gestione economica delle risorse umane / controllo di gestione / performance / CED	
D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	Diploma di laurea in economia e commercio o scienze politiche o scienze economiche e bancarie o scienze statistiche ed economiche o rispettivi equipollenti
	Ufficio tributi / economato	
C	Istruttore amministrativo contabile	Diploma di scuola secondaria di secondo grado (ex scuola media superiore)

AREA TECNICA		
CATEGORIA E POSIZIONE GIURIDICA	Ufficio urbanistica / edilizia privata / LL.PP. / ecologia / SUE / SUAP attività produttive	
D	Istruttore direttivo tecnico (vacante)	Diploma di laurea in ingegneria o architettura o rispettivi equipollenti, patente di guida B
C	Istruttore tecnico	Diploma di geometra e patente di categoria B
B	Collaboratore amministrativo contabile	Diploma di scuola secondaria di secondo grado (ex scuola media superiore)

AREA POLIZIA LOCALE		
CATEGORIA E POSIZIONE GIURIDICA	Ufficio polizia locale / commercio / SUAP commerciale e commercio	
D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	Diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica o laurea magistrale
C	Agente di polizia locale	Diploma di scuola secondaria di secondo grado (ex scuola media superiore) e patente di categoria A e B