



COMUNE DI CASTIONE DELLA PRESOLANA
PROVINCIA DI BERGAMO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Allegato A alla deliberazione della Giunta Comunale n. 8/2023

Indice

Premessa	3
Riferimenti normativi	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025.....	5

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno salvo proroghe;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023/2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Castione della Presolana _____

Indirizzo: Piazza Roma, 3 – 24020 Castione della Presolana

Codice fiscale/Partita IVA: 00326070166

Sindaco: Angelo Migliorati

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2022) : 18 di cui p.t. n. 7

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2022): 3.318

Telefono: 034660017

Sito internet: www.comune.castione.bg.it

E-mail: info@comune.castione.bg.it

PEC: comune.castionedellapresolana@cert.legalmail.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.2 Performance

Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023/2025. Assegnazione risorse finanziarie e obiettivi di gestione, di cui alla deliberazione della G.C. n. 1/2023

Piano della Performance di cui alla scheda allegata

Pari opportunità / equilibrio di genere

Piano delle azioni positive 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 01/12/2021. Si conferma quanto approvato con la predetta deliberazione. Si programma un nuovo Piano per il triennio 2024/2026 recependo anche i suggerimenti della Consigliera di Parità della Provincia di Bergamo.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021/2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18/2021 e confermato per l'anno 2022 con deliberazione di Giunta Comunale

	n. 24 del 29/04/2022 e riconfermato per l'anno 2023 con l'approvazione del presente documento
--	---

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa	<p>Struttura organizzativa Inserita nella Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023/2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 30/12/2022.</p> <p>Nuovi profili di ruolo Per quanto riguarda il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al Tit. III del CCNL 16/11/2022, che entrerà in vigore dal 1° aprile 2023 si rimanda all'orientamento applicativo Aran CFC110.</p> <p>Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio nel triennio 2023/2025 Area affari generali: 05 Area programmazione finanziaria e contabile: 03 Area coesione sociale, cultura e turismo: 02 Area lavori pubblici, manutenzioni e patrimonio: 03 Area edilizia privata ed urbanistica:02 Area polizia locale e annona: 04</p>
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>Organizzazione del Lavoro Agile Si ritiene opportuno applicare la normativa vigente di settore e si rimanda l'adozione di un apposito Regolamento, come previsto all'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022, al fine di definire più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).</p>
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di Personale	<p>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>

	<p>Relazione presente nella Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023/2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 30/12/2022.</p> <p>Programmazione strategica delle risorse umane Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse Strategia di copertura del fabbisogno Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 è inserito nella Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023/2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 30/12/2022 che si allega al presente documento.</p> <p>Formazione del personale Sezione inserita nel Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 01/12/2021.</p> <p>Tali indirizzi per la formazione del personale saranno coordinati con quanto disciplinato in materia dal CCNL 2019-2021 del personale non dirigente, sottoscritto il 16/11/2022 (artt. 54, 55 e 56).</p>
--	---

<p>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</p>	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, comma</p>	<p>3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all’art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”; b) secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”; c) su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione,

ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.



COMUNE DI CASTIONE DELLA PRESOLANA
PROVINCIA DI BERGAMO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2023 – 2025

Performance 2023

Riferimenti dell'Ente per la misurazione e la valutazione della performance e per l'applicazione del sistema premiale:

- Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance e per l'applicazione del sistema premiale, approvato con deliberazione della G.C. n. 125 del 23/11/2011 e s.m.i;
- Ordinamento degli uffici e dei servizi e norme dell'accesso ed in particolare l'art. 59,
- Regolamento per l'individuazione e la valutazione delle posizioni organizzativa – approvato con deliberazione della G.C. n. 114/2019.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2023

Area affari generali

1. Realizzazione dei vari progetti PNRR finanziati o in fase di finanziamento (2023/2024)
2. Prosecuzione procedure per rilascio concessioni impianti di risalita Passo della Presolana e Monte Pora (2023)
3. Procedura PPP Centri Sportivi Comunali / gestione (2023)

Area coesione sociale, cultura e turismo

1. Gestione avvio mensa scuole di Bratto (31 agosto 2023)
2. Supporto alle Associazioni per lo sviluppo attività (2023)
3. Incremento dell'utenza attiva (prestito) presso la Biblioteca e attività volte alla sensibilizzazione della lettura (2023)
4. Supporto propositivo alle attività della Commissione della Biblioteca (2023)

Area edilizia privata ed urbanistica

1. Diminuzione tempi di accesso agli atti (2023)
2. Diminuzione tempi per il rilascio CDU (2023)
3. Problem solving verso i Cittadini ed i Tecnici (2023)
4. Controllo del territorio con supporto P.L.

Area lavori pubblici, manutenzioni e patrimonio

1. Conclusione cantiere scuole medie (agosto 2023)
2. Conclusione cantieri strade Monte Pora, Rusio (settembre 2023)
3. Progetto "Mons" e riqualificazione parchi pubblici (2023)
4. Sistemazione sagrato Chiesa Dorga e nuovo Monumento ai Caduti (2023)

Area polizia locale e annona

1. Attivazione telecamere APU Fantoni (giugno 2023)
2. Istituzione parcheggi a pagamento (giugno 2023)
3. Controllo costante del territorio anche serale (2023)
4. Implementazione videosorveglianza (2023)

Area programmazione finanziaria e contabile

1. Diminuzione tempi di pagamento verso terzi (2023)
2. Notifica aree edificabili a seguito approvazione PGT (giugno 2023)
3. Rendiconto 2022 al 31 marzo 2023
4. Trasparenza TARI e revisione regolamento (30 settembre 2023)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025

Allegato alla Nota di aggiornamento al DUPS 2023/2025

Verifica disposizioni normative

- a) contenimento della spesa di personale;
- b) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- c) lavoro flessibile;
- d) stabilizzazioni;
- e) progressioni verticali.

a) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art.- 1, cc. 557,557-bis e 557- quater della L. 296/2006	<p>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al loro degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <ol style="list-style-type: none">a) Lettera abrogata dall'art. 16, del DL 113/2016;b) Razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico- amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;c) Contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. <p>Ai fini dell'applicazione del c. 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--	---

A2) Situazione dell'Ente

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, c. 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3, del DL 90/2014 è pari ad **€ 849.482,30 (allegato A)**;

Nel corso del triennio 2023-2025 sono previste le seguenti cessazioni, assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato:

- nel 2024 è ipotizzabile la cessazione di un dipendente di categoria D,
- assunzione di un Agente di Polizia Locale - cat. D da effettuarsi attraverso mobilità volontaria oppure tramite convenzione con altro Ente. In caso di necessità anche con contratto P.T.,
- sostituzione del personale cessato;

b) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

L'art. 33, c. 2, del cosiddetto “Decreto Crescita”, DL 30.4.2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28.6.2019, n. 58, come modificato dal c. 853, art. 1, della L. 27.12.2019, n. 160 e dalla L. 28.2.2020, n. 8, di conversione del DL 30.12.2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, 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” [omissis] 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. [Omissis];

Il Decreto Ministeriale 17.3.2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, c. 2, del DL 34/2019, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Le disposizioni del DM 17.3.2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, c. 2, del DL 34/2019, si applicano ai Comuni con decorrenza dal 20.4.2020;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Si procede alla verifica dei presupposti alle assunzioni previsti dal DM 17.3.2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente come segue:

1. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO

L'art. 1, del DM 17.3.2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, c. 2, del DL 34/2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli Enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente quanto segue:

- a) *per spesa di personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per le somministrazioni di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del Dlgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto approvato;*
- b) *entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;*

La Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, c. 2, del DL 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale/entrate correnti;

Il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021;

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021
Dati da consuntivi approvati	5.748.597,16	6.649.868,51	6.325.355,16
VALORE MEDIO DEL TRIENNIO	6.241.273,61		
FCDE bilancio di previsione 2021	210.500,00		
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	6.030.773,61		

VERIFICATO che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spesa di personale rendiconto 2021 (€ 750.417,26) / media entrate triennio – FCDE (€ 6.030.773,61) = 12,44%

2. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17.3.2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, c. 2, del DL 34/2019, i Comuni sono suddivisi in fasce demografiche;

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d), avendo 3.360 abitanti al 31.12.2021;

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, c. 2, del DL 34/2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei Comuni rispetto alle entrate correnti;

- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

			Valori calmierati Tab. 2 DM 17.3.2020			
FASCIA demografica	Abitanti	Valori soglia Tab. 1 DM 17.3.2020	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Valori soglia Tab. 3
A	0-999	29,50%	33%	34%	35%	33,50%
B	1000-1999	28,60%	33%	34%	35%	32,60%
C	2000-2999	27,60%	28%	29%	30%	31,60%
D	3000 - 4999	27,20%	26%	27%	28%	31,20%
E	(omissis)					

Sulla base della normativa vigente i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2, del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;

FASCIA 2. Fascia intermedia

I Comuni il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i Comuni in cui il rapporto fra spesa di personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3, 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 pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera d) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 12,44%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 - COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto è al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 (=27,20%) per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

B3. Il calcolo dell'incremento teorico ed effettivo - Incremento teorico disponibile.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

Media entrate netto FCDE (6.030.773,61*27,20%) – (meno) Spese di personale 2021 (€ 750.417,26) = € 889.953,16;

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018	Percentuali di incremento Tab. 2 DM 17.3.2020	Anno	Importo	Totale
671.815,44	19%	2020	127.644,93	799.460,37
671.815,44	24%	2021	161.235,71	833.051,15
671.815,44	26%	2022	174.672,01	846.487,45
671.815,44	27%	2023	181.390,17	853.205,61
671.815,44	28%	2024	188.108,32	859.923,76

Ritenuto pertanto che l'Ente ha la seguente capacità assunzionale:

Spesa	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Spesa di personale 2018 (impegni macro aggregato 1.01)			671.815,44
Incremento max annuale (tab. 2)	181.390,17	188.108,32	188.108,32
Spesa di personale con incrementi tab. 2	853.205,61	859.923,76	859.923,76
Valore massimo (soglia) = media entrate 2018/2021 al netto FCDE (6.030.773,61) * 27,20% tab. 1	1.640.370,42	1.640.370,42 (1)	1.640.370,42 (1)
Incremento massimo: Totale tabella 1 = € 889.953,16 Totale tabella 2 = € 853.205,62 Poiché € 853.205,62 < 889.953,16, il valore massimo teorico di tabella 2, la somma da destinare a nuove assunzioni è pari a:	181.390,17	188.108,32	188.108,32
Limite spesa macroaggregato 01:	853.205,61	859.923,76	859.923,76
<i>1. Il valore soglia è dinamico e viene rideterminato di anno in anno in base ai dati aggiornati con l'ultimo rendiconto approvato</i>			
<i>2. Il DM fissa i limiti % della tabella 2 sino al 2024. Il 2025 è stato indicato per valori invariati rispetto al 2024</i>			

B4. Resti assunzionali quinquennio 2016 – 2020 eventuale quota turn over rimasta inutilizzata

L'art. 5, c. 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Nel 2023, il Comune di Castione della Presolana non ha resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente inutilizzati.

c) Lavoro flessibile

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, c. 4-bis, del DL 90/2014 dispone quanto segue:

"All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce quanto segue:

"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite

massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;*

Pertanto le spese per il **personale utilizzato "a scavalco d'ecceденza"**, cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.lgs.75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Nell'anno 2009 la spesa sostenuta per i contratti di tipo flessibile ammonta a € **41.009,48** e che, pertanto, tale importo rappresenta il limite massimo di spesa per il Comune di Castione della Presolana;

L'Ente intende ricorrere all'istituto del lavoro flessibile (tempo determinato) limitatamente per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, al fine di non pregiudicare la funzionalità stessa dei servizi istituzionali e di rilievo essenziale dell'Ente.

Per il triennio 2023/2025 l'attivazione del lavoro flessibile si potrà attuare nella fattispecie della:

- assunzione a tempo determinato ai sensi del comma 557 e seguenti dell'art. 1 Legge n. 296/2006,
- convenzione con altri enti pubblici,

in funzione delle esigenze momentanee, straordinarie e provvisorie che potranno manifestarsi nelle diverse aree dell'Ente, entro il limite di € 41.009,48.

Il mancato rispetto dei predetti limiti costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale (art. 9, comma 28, penultimo rido, D.L. n. 78/2010).

d) Procedure di stabilizzazione

Ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", risulta non presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017.

e) Progressioni verticali /Progressione tra le aree

Il CCNL, sottoscritto in data 16/11/2022, relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019/2021, prevede la Progressioni economiche all'interno delle aree e la Progressioni tra le aree. Tali casistiche dovranno essere codificate con le parti sindacali con la sottoscrizione del prossimo CCDI.

Sintesi e programmazione 2023/2025

- La capacità assunzionale dell'Ente, per il triennio 2023/2025, determinata sulla base di quanto disposto dall'art. 33, c. 2, del Decreto 17.3.2020 e della relativa circolare esplicativa è determinata come segue:
 - A) Valore soglia a regime per fascia demografica del rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti (**tabella 1** art. 4 Decreto 17 marzo 2020): 27,20%;
 - B) Spesa di personale 2021/media entrate correnti 2019/2021 al netto del FCDE: 12,44%;
 - C) Capacità assunzionale effettiva in applicazione di quanto disposto dall'art. 5, del decreto 17 marzo 2020 (**tabella 2**): anno 2023=€ 181.390,17
 - D) Valore soglia anno 2023 calmierato ai sensi dell'art. 5 del decreto 17 marzo 2020, per fascia demografica del rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti (tabella 1 art. 4 Decreto 17 marzo 2020): 853.205,61.

- La 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, al netto delle componenti escluse, è **pari a € 849.482,30 (media del triennio 2011/2013)**, come da allegato A.

- Di dare atto che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, del D. Lgs. n. 165/2001, non emergono situazioni di personale in esubero.

Rapporti di lavoro a tempo indeterminato triennio 2023/2025:

Nel triennio di riferimento si prevede;

- trasformazione di un contratto di lavoro da parziale a tempo pieno nel corso del 2023;
- sostituzione del personale cessato nel triennio, in soluzione di continuità;
- assunzione di un Agente di Polizia Locale - cat. D da effettuarsi attraverso mobilità volontaria, oppure tramite convenzione con altro Ente, anche con contratto P.T. – *tale fattispecie non è prevista negli stanziamenti di spesa bilancio dell'Ente, pertanto potrà trovare attuazione solamente previa attenta verifica del rispetto dei limiti di spesa qui descritti;*

- non si prevedono assunzioni dal collocamento obbligatorio per il triennio.

Rapporti di lavoro flessibile triennio 2023-2024-2025:

- a) assunzione, previo disponibilità di bilancio, mediante l'utilizzo degli istituti dello scavalco condiviso e dello scavalco d'eccedenza delle seguenti unità:
 - n. 1 dipendente a tempo parziale, agente di polizia locale – Scavalco in eccedenza;
 - n. 1 dipendente a tempo parziale, cui conferire la Posizione organizzativa dell'Area Polizia locale e annona - Scavalco in eccedenza;
- b) la possibilità della copertura dei posti vacanti o che si renderanno vacanti nel triennio anche tramite idonee convenzioni con altri Enti,
- c) per le esigenze momentanee, straordinarie e provvisorie, mediante le forme flessibili di lavoro legislativamente e contrattualmente concesse, la possibilità di assunzioni temporanee, sempre all'interno del limite complessivo di spesa di cui all'art. 1, comma 557 e ss., della Legge n. 296/2006 e s.m.i., previa individuazione di idoneo stanziamento nell'ambito del bilancio di previsione 2023/2025 dell'Ente,
- d) nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.
- e) eventuale assunzione di personale per far fronte alle esigenze operative della realizzazione dei progetti finanziati dal PNRR

L'avvio di rapporti di lavoro flessibile verrà valutata nel triennio in funzione delle specifiche esigenze dell'Ente e potrà trovare attuazione solamente previa attenta verifica del rispetto dei limiti di spesa qui descritti e delle risorse di bilancio disponibili.

Verifica del limite art. 1, commi 557 e seguenti, Legge 296/2006 (valore medio del triennio 2011/2013):

La spesa derivante dalla programmazione di cui sopra si mantiene nei limiti della spesa di personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "Pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006, in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima) come da **allegato A**.

Ulteriori disposizioni:

A seguito delle modifiche normative introdotte nel corso del 2022 il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale diverrà parte integrante del **Piano integrato di attività e organizzazione introdotto dal DL n. 80/2021**.

L'art. 6, commi da 1 a 4, del richiamato DL stabilisce infatti che *“le pubbliche amministrazioni, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*

[...]

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo,

oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) [la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo] assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;”

Il programma assunzionale descritto deve mantenere il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, determinare una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17.03.2020 e dovrà essere asseverato dall'Organo di revisione.

A seguire:

- a. Spesa di personale art. 1, c. 557, L. 296/2006 e s.m.i.*
- b. Organigramma-dotazione organica*

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLE LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006											849.482,30	849.482,30	849.482,30					
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE											ANNO	2023	ANNO	2024	ANNO	2025		
AREA APPARTENENZA	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE (13* INCLUSA)	COMPARTO BILANCIO	N. POSTI ATTUALI	STIPENDIO TABELLARE PERSONALE IN SERVIZIO	PREVISIONE CESSAZIONE	POSTI AGGIUNTI ALLA D.O.	SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI/MAGGIORI SPESE	SPESA TOTALE FINALE (IN SERV. - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI D.O. DEFINITIVA	SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI/MAGGIORI SPESE	SPESA TOTALE FINALE (IN SERV. - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI D.O. DEFINITIVA	SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI/MAGGIORI SPESE	SPESA TOTALE FINALE (IN SERV. - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI D.O. DEFINITIVA
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comandi/stacco	Affari generali	Istruttore direttivo	D1	100,00%	25.146,71	59,40	1	25.146,71			25.146,71	1	25.146,71	1	25.146,71	1	25.146,71	1
		Istruttore amministrativo	C1	100,00%	23.175,61	52,08	1	23.175,61			23.175,61	1	23.175,61	1	23.175,61	1	23.175,61	1
		Istruttore amministrativo	C1	50,00%	23.175,61	26,04	1	11.587,80			11.587,80	1	11.587,80	1	11.587,80	1	11.587,80	1
		Istruttore amministrativo	C1	69,44%	23.175,61	36,16	1	16.093,14			16.093,14	1	16.093,14	1	16.093,14	1	16.093,14	1
		Istruttore amministrativo	C1	72,22%	23.175,61	37,61	1	16.737,42			16.737,42	1	16.737,42	1	16.737,42	1	16.737,42	1
	Programmazione finanziaria e contabile	Istruttore direttivo	D1	100,00%	25.146,71	59,40	1	25.146,71			25.146,71	1	25.146,71	1	25.146,71	1	25.146,71	1
		Istruttore amministrativo	C1	100,00%	23.175,61	52,08	1	23.175,61			23.175,61	1	23.175,61	1	23.175,61	1	23.175,61	1
		Istruttore amministrativo	C1	83,34%	23.175,61	43,40	1	19.314,55			19.314,55	1	19.314,55	1	19.314,55	1	19.314,55	1
	Coesione sociale, cultura e turismo	Istruttore direttivo	D1	100,00%	25.146,71	59,40	1	25.146,71			25.146,71	1	25.146,71	1	25.146,71	1	25.146,71	1
		Istruttore amministrativo	C1	75,00%	23.175,61	39,06	1	17.381,71			17.381,71	1	17.381,71	1	17.381,71	1	17.381,71	1
	Lavori pubblici	Istruttore direttivo	D1	100,00%	25.146,71	59,40	1	25.146,71			25.146,71	1	25.146,71	1	25.146,71	1	25.146,71	1
		Istruttore amministrativo	C1	100,00%	23.175,61	52,08	1	23.175,61			23.175,61	1	23.175,61	1	23.175,61	1	23.175,61	1
		Istruttore amministrativo	C1	77,78%	23.175,61	40,51	1	18.025,99			18.025,99	1	18.025,99	1	18.025,99	1	18.025,99	1
	Edilizia privata e urbanistica	Istruttore amministrativo	C1	100,00%	23.175,61	52,08	1	23.175,61			23.175,61	1	23.175,61	1	23.175,61	1	23.175,61	1
		Istruttore direttivo	D1	100,00%	25.146,71	59,40	1	25.146,71			25.146,71	1	25.146,71	1	25.146,71	1	25.146,71	1
	Polizia locale e annona	Istruttore amministrativo	C1	100,00%	23.175,61	52,08	1	23.175,61			23.175,61	1	23.175,61	1	23.175,61	1	23.175,61	1
		Istruttore amministrativo	C1	100,00%	23.175,61	52,08	1	23.175,61			23.175,61	1	23.175,61	1	23.175,61	1	23.175,61	1
		Istruttore amministrativo	C1	100,00%	23.175,61	52,08	1	23.175,61			23.175,61	1	23.175,61	1	23.175,61	1	23.175,61	1
	Oneri previdenziali arrotondati											CPDEL	98.977,05	98.977,05	98.977,05			
	Irap											INAIL	11.977,05	11.977,05	11.977,05			
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE											INAIL	4.158,70	4.158,70	4.158,70				
(dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)											0,085	35.348,95	35.348,95	35.348,95				
Indennità di comparto a carico del bilancio												1.000,00	1.000,00	1.000,00				
Oneri previdenziali arrotondati											CPDEL	238,00	238,00	238,00				
Irap											INAIL	10,00	10,00	10,00				
Previsione di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno											8,50%	85,00	85,00	85,00				
Personale in comando in entrata												0,00	0,00	0,00				
Personale in convenzione in entrata												0,00	0,00	0,00				
Assunzioni a tempo determinato												0,00	0,00	0,00				
Incarichi ex art. 110 comma 1												0,00	0,00	0,00				
Incarichi ex art. 110 comma 2												0,00	0,00	0,00				
Incarichi ex art. 90												0,00	0,00	0,00				
Segretario comunale												23.500,00	23.500,00	23.500,00				
Oneri previdenziali arrotondati											CPDEL	5.593,00	5.593,00	5.593,00				
Irap											INAIL	676,80	676,80	676,80				
Assunzioni con contratti di somministrazione											8,50%	1.997,50	1.997,50	1.997,50				
Convenzioni con altri enti per assunzioni stagionali												0,00	0,00	0,00				
Scavalco d'ecceденza - comma 557 legge 31/1/2004												17.500,00	17.500,00	17.500,00				
Oneri previdenziali arrotondati											CPDEL	4.165,00	4.165,00	4.165,00				
Irap											INAIL	504,00	504,00	504,00				
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile											8,50%	1.487,50	1.487,50	1.487,50				
Fondo del trattamento accessorio												112.000,00	115.000,00	115.000,00				
Fondo del lavoro straordinario												9.340,00	9.340,00	9.340,00				
Oneri previdenziali arrotondati											CPDEL	28.878,92	29.592,92	29.592,92				
Irap											INAIL	1.213,40	1.243,40	1.243,40				
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni organizzative											8,50%	10.313,90	10.568,90	10.568,90				
Oneri previdenziali arrotondati											CPDEL	22.157,80	22.610,00	22.610,00				
Irap											INAIL (no risultato)	2.148,48	2.203,20	2.203,20				
Altre spese di personale											INAIL	931,00	950,00	950,00				
Servizio mensa tramite buoni pasto											8,50%	7.913,50	8.075,00	8.075,00				
Quota spesa di personale per servizi in convenzione (Ambito)												12.500,00	12.500,00	12.500,00				
Quota spesa di personale per servizi in convenzione (Ambito)												11.000,00	12.000,00	12.000,00				
Totale Oneri previdenziali																		
somma											CPDEL	160.009,77	161.175,97	161.175,97				
somma											INAIL	15.306,33	15.361,05	15.361,05				
somma											INAIL	6.488,10	6.537,10	6.537,10				
somma Irap											8,50%	57.146,35	57.562,85	57.562,85				
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA												934.760,51	942.346,93	942.346,93				
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE																		
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006																		
Differenziali ccnl 2016/2018 esclusi per omogeneità dell'aggregato a confronto												23.269,73	23.269,73	23.269,73				
Differenziali ccnl 2019/2021 esclusi per omogeneità dell'aggregato a confronto												26.645,92	26.645,92	26.645,92				
Incremento per nuove assunzioni dopo il 20/05/2020 - in applicazione art. 7 del DM 17/03/2020 - art. 33 DL 34/2019												9.718,23	9.718,23	9.718,23				
Incremento fondo contrattazione decentrata in applicazione art. 7 del DM 17/03/2020 - art. 33 DL 34/2019												33.449,41	33.449,41	33.449,41				
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013												841.677,22	849.263,64	849.263,64				
Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni												7.805,08	218,66	218,66				
												RISPETTO	RISPETTO	RISPETTI				

**COMUNE DI CASTIONE DELLA PRESOLANA***Provincia di Bergamo***Organigramma al 30/11/2022**

Servizi	Uffici	n. dip.	Figura professionale
Area affari generali	Ufficio segreteria Ufficio protocollo Ufficio per i procedimenti disciplinari	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
	Ufficio servizi demografici / elettorali Ufficio statistica Ufficio relazioni con il pubblico	04 C di cui 1 pt 72,22%, 1 pt 69,44%, 1 pt 50%	Istruttore Tecnico – Amministrativo
Area programmazione finanziaria e contabile	Ufficio ragioneria Ufficio tributi Ufficio personale	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
		02 C di cui 1 pt 83,33%	Istruttore Tecnico – Amministrativo
Area coesione sociale, cultura e turismo	Ufficio socio educativo Ufficio biblioteca	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
		01 C p/t 75%	Istruttore Tecnico – Amministrativo
Area lavori pubblici, manutenzioni e patrimonio	Ufficio opere pubbliche, patrimonio e manutenzioni	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
		02 C di cui 1 p/t 77,77%	Istruttore Tecnico – Amministrativo
Area edilizia privata ed urbanistica	Ufficio edilizia privata e urbanistica SUE SUAP	01 D *	Istruttore Direttivo Tecnico – Amministrativo
		01 C	Istruttore Tecnico – Amministrativo
Area polizia locale e annona	Ufficio polizia locale Ufficio commercio	03 C di cui 1 pt 66,66%	Agente Polizia Locale

* titolare di posizione organizzativa

TOTALE unità in servizio al 30/11/2022:

- a tempo indeterminato n. 18 unità di cui n. 7 a tempo parziale