

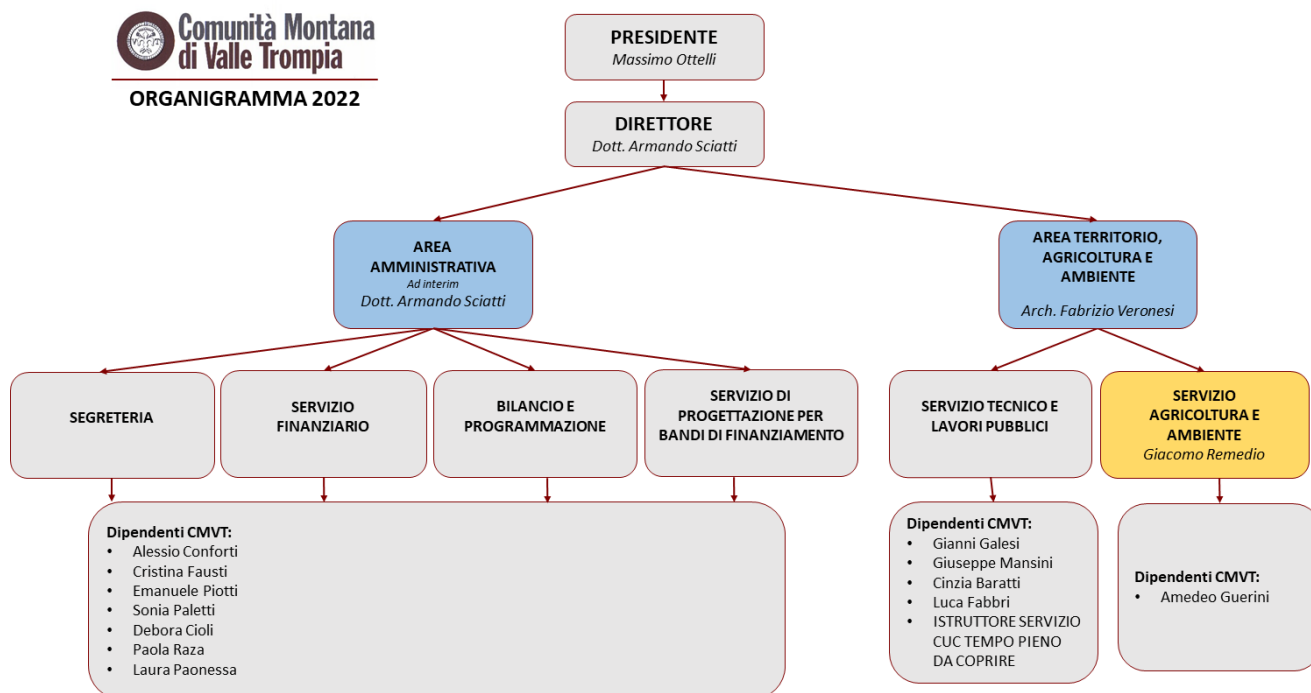
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

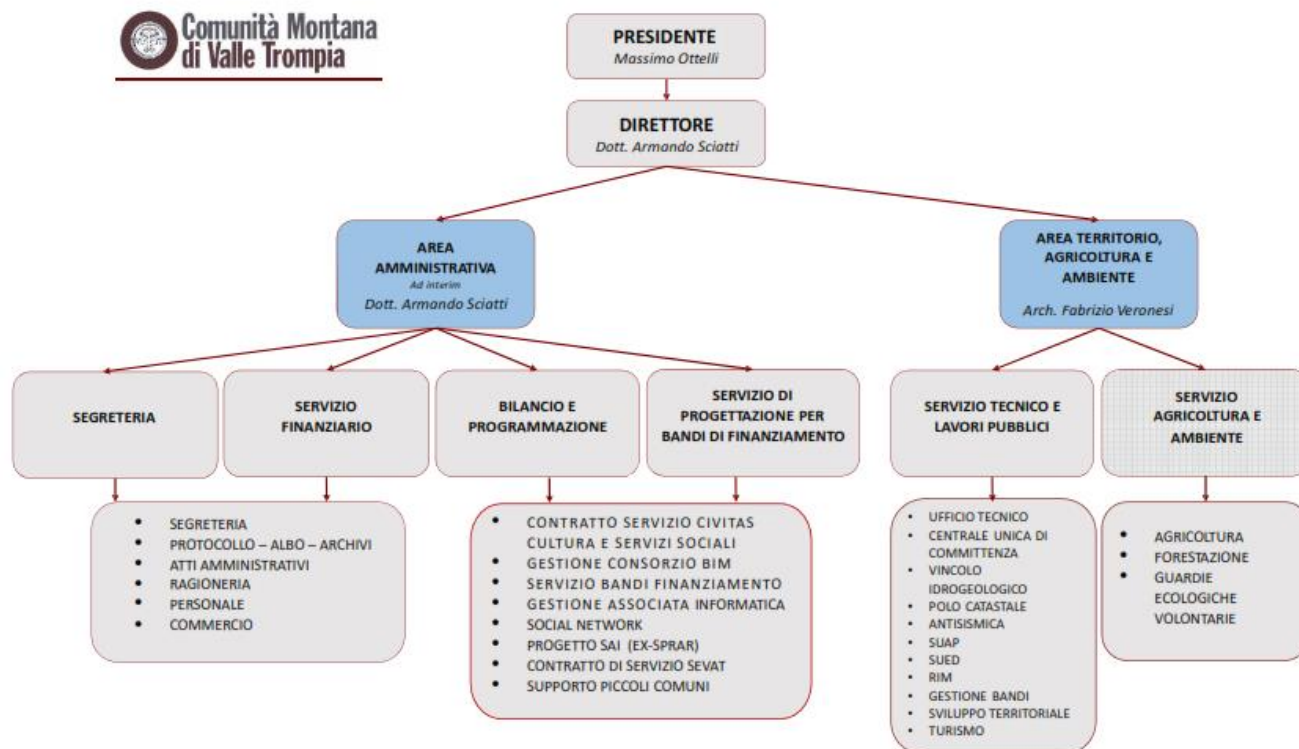
TRIENNIO 2023-2024-2025

La legge dispone che tutte le Amministrazioni Pubbliche al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per migliorare il funzionamento dei servizi - compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio - provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Nel corso degli ultimi anni, nonostante il notevole incremento delle attività svolte, l'organico in servizio si è così modificato:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Totale	17,86	17,86	17,86	17,86	16,86	16,64	15,97	15,47	13,83	13,86	13,86	12,86
Totale senza dirigenti	16,36	16,36	16,36	16,36	15,36	15,14	13,97	13,47	11,83	11,86	11,86	10,86
Totale senza dirigenti solo tempi ind	16,36	16,36	16,36	16,36	15,36	14,36	12,36	11,86	10,86	11,86	11,86	10,86
Totale Tempi Det.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,78	1,61	1,61	0,97	0,00	0,00	0,00





Nel periodo 2008-2022 vi sono state n. 13 cessazioni a vario titolo compreso lo scioglimento della convenzione per la funzione di Direttore.

VARIAZIONI NELLA PIANTA ORGANICA DELL'ENTE - PERSONALE CESSATO				
	CAT. B	CAT. C	CAT. D	DIRIGENTI
2008	1			
2009		1		1
2010				
2011				
2012				
2013				
2014			1	
2015	1			
2016	1		1	
2017				
2018			2	
2019			1	
2020				
2021		1		
2022		1	1	
TOTALE				
	13			

Nello stesso arco temporale vi sono state n. 9 assunzioni, a cui si aggiunge nr 1 assunzione prevista nella programmazione triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2022-2024, ad oggi non ancora ultimata:

VARIAZIONI NELLA PIANTA ORGANICA DELL'ENTE - NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
	CAT. B	CAT. C	CAT. D	DIRIGENTI
2008			1	
2009				1
2010				
2011				
2012				
2013				
2014				
2015				
2016				
2017				1
2018		1		
2019		1	1	
2020				
2021				
2022		3		
TOTALE	9			

Per il triennio 2023-25 l'ente provvederà alla programmazione necessaria per acquisire le risorse necessarie a garantire il funzionamento e lo svolgimento di tutte le attività, rispettando i limiti di spesa del personale previsti dalla normativa che negli anni recenti ha posto un blocco alle politiche di assunzione.

In virtù delle possibili variazioni dei dipendenti in servizio (per pensionamenti, mobilità o altro) e delle aumentate attività dell'ente, nel corso del triennio 2023-2024-2025, il fabbisogno di personale - da acquisire nei limiti e con le modalità che saranno consentiti dalla vigente normativa - dovrà essere rapportato al mantenimento dei servizi, alle maggiori attività richieste ed alla loro tipologia, sempre nel rispetto dei vincoli di spesa.

PROSPETTO DI CONFRONTO SPESE DEL PERSONALE / LIMITE DI SPESA PREVISTO DALLA NORMATIVA VIGENTE

	limiti di spesa	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Spesa complessiva del personale (da rendiconto)		€ 768.939,35	€ 762.416,02	€ 786.919,45	€ 770.934,33	€ 794.771,18	€ 794.649,79
Rimborsi effettuati ad altri Enti per personale esterno distaccato c/o Comunità Montana di Valle Trompia		€ 50.423,07	€ 41.302,66	€ 10.953,53			

Rimborsi ricevuti da altri Enti per personale distaccato c/o loro sedi		€ 81.704,73	€ 84.162,51	€ 89.907,18	€ 92.937,64	€ 110.410,52	€ 219.116,53
spesa effettiva per il personale		€ 737.657,69	€ 719.556,17	€ 707.965,80	€ 677.996,69	€ 684.360,66	€ 575.533,26
di cui spesa personale tempo determinato		€ 129.451,85	€ 64.414,09	€ 28.165,00	€ -	€ -	€ -
Totale spesa corrente (da rendiconto)		€5.700.762,37	€6.926.155,61	€7.400.865,45	€8.169.118,93	€8.855.795,57	€9.478.228,81
Percentuale spesa personale rispetto a spesa corrente	25%	13,49%	11,01%	10,63%	9,44%	8,97%	8,38%
Limite spesa personale di cui art. 1 c. 562 L. 296/2006 art. 1 c. 762 L. 208/2015	€983.237,77	rispettato	rispettato	rispettato	rispettato	rispettato	rispettato
Rimborsi effettuati ad altri Enti per personale esterno distaccato c/o Comunità Montana di Valle Trompia	€ 46.801,31						
Spesa effettiva per il personale anno 2008 (art. 1 c.562 L.296/2006 e art. 1 c.762 L. 208/2015)	€936.436,46						
Limite di spesa personale tempo determinato art. 9 c, 28, D. L. 31 maggio 2010 n. 78	€190.372,41	rispettato	rispettato	rispettato	rispettato	rispettato	rispettato

VARIAZIONI NELLA PIANTA ORGANICA DELL'ENTE - PERSONALE IN DISTACCO / CONGEDO			
DIPENDENTE	DESCRIZIONE DISTACCO / CONGEDO	ORE SETTIMANALI	PERCENTUALE ORARIA
Funzionario Servizi Sociali	Distacco funzione di direttiva c/o Civitas dal 01/01/2017	30	100%
Direttore Area Tecnica	Distracco funzione direttiva c/o Se.Va.T. Dal 07/12/2020	11	30,55%
Direttore Generale	Distacco funzione vicesegretario c/o Comune di Brione dal 01/08/2019	3	8,33%

	Distacco funzione vicesegretario c/o Comune di Cellatica dal 06/10/2020	6	16,67%
	Distacco funzione vicesegretario c/o Comune di Marcheno dal 01/10/2022	3	8,33%
Istruttore amministrativo	Distacco funzione di responsabile del servizio finanziario c/o Comune di Tavernole s/M dal 01/04/2021	4	11,11%
Istruttore amministrativo	Distacco funzione di supporto amministrativo/finanziario c/o Comune di Irma dal 01/01/2022 al 31/12/2023	10	27,78%

Considerato che alla data di approvazione del Piano dei Fabbisogni del Personale 2023/2025 il dipendente Fabrizio Veronesi ha presentato richiesta di aspettativa senza retribuzione ai sensi dell'art. 23 bis del D.Lgs 267/2000 dal servizio di Dirigente dell'Area Tecnica con una durata di 5 anni.

Dato atto che l'Amministrazione ritiene di concedere l'aspettativa con decorrenza dalla data di presa servizio del Dirigente sostituto.

Considerata quindi la necessità di coprire la figura dirigenziale che si andrà a liberare attraverso l'assunzione di un nuovo Dirigente Area Tecnica a tempo pieno e indeterminato, prevista per l'anno 2023, in quanto l'aspettativa concessa all'attuale Dirigente Fabrizio Veronesi porterà lo stesso al collocamento in quiescenza e non ad un rientro presso l'Ente.

Si precisa che l'assunzione del nuovo profilo di Dirigente Area Tecnica avverrà tramite mobilità tra Enti.

Dato atto inoltre che al momento dell'approvazione del presente provvedimento non si è ancora concluso l'iter per l'assunzione di un istruttore amministrativo categoria C1 a tempo pieno da destinare all'Area all'Area Territorio – Servizio CUC, prevista con la programmazione del fabbisogno del personale del 2022-2024 ed approvata con Deliberazione di Giunta Esecutiva n. 49 del 06.04.2022, e richiamata nell'aggiornamento alla programmazione del fabbisogno del personale approvato con Deliberazione di Giunta Esecutiva n.113 del 06/07/2022, si specifica che nel triennio 2023-2024-2025 si procederà all'assunzione di personale esclusivamente in relazione alle cessazioni e/o riduzione che dovessero intervenire a seguito di turn over, oltre all'eventuale conclusione dell'iter di assunzione di cui sopra, prevista inizialmente per il 2022.



Area	Servizio	Profilo	Nome	Qualifica di accesso	Tempo indeterminato	Monte ore settimanale
	Direttore - Segretario Responsabile Area Amministrativa	Dirigente	Sciatti	DIR	Sì	36/36
Area Amministrativa	Coordinamento Area Amministrativa	Istruttore direttivo servizio finanziario e gestione appalti area amministrativa	Conforti	D1	Sì	36/36
		Istruttore amministrativo	Paonessa	C1	Sì	36/36
		Collaboratore professionale	Piotti	B1	Sì	36/36
		Istruttore amministrativo	Fausti	C1	Sì	30/36
		Istruttore amministrativo	Raza	C1	Sì	36/36
	Servizio finanziario	Istruttore amministrativo	Paletti	C1	Sì	36/36
		Istruttore amministrativo	Cioli	C1	Sì	36/36
	Servizio Cultura e Servizi sociali	Istruttore direttivo	Dalola	D1	Sì	30/36 in comando presso CIVITAS
Area Territorio Agricoltura e Ambiente	Responsabile	Dirigente	Da coprire	DIR	Sì	36/36
	Servizio Tecnico - LL.PP. - vincolo idrogeologico	Istruttore direttivo	Galesi	D1	Sì	36/36
		Istruttore tecnico	Mansini	C1	Sì	36/36
		Istruttore tecnico	Fabbri	C1	Sì	18/36
	Servizio Agricoltura	Responsabile servizio agricoltura	Remedio	D1	Sì	36/36
		Istruttore tecnico	Guerini	C1	Sì	18/36
	Servizio CUC	Istruttore amministrativo	Baratti	C1	Sì	36/36
		Istruttore amministrativo da coprire attingendo da graduatorie di altri Enti	da coprire	C1	Sì	36/36

Il fabbisogno specifico sarà commisurato all'insieme di servizi o attività che l'ente dovrà o vorrà svolgere in seguito a richieste dei Comuni o di Regione Lombardia, o dovrà garantire a seguito della vigente normativa, con valutazione prioritaria della capacità degli uffici di riorganizzare il lavoro (anche con percorsi di qualificazione/formazione del personale in servizio) per far fronte alle nuove esigenze, esternalizzazione delle attività e, in subordine, valutazione dell'ipotesi di mantenimento dell'organico mediante assunzioni o altre forme consentite.