



Comune di Chiaravalle
**Area programmazione, controllo,
risorse umane, pubblica istruzione e turismo**

PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019 – 2021

PREMESSA

Il Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale illustra le principali scelte organizzative e gestionali dell'ente nel triennio in esame, tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire in relazione allo scenario economico e normativo in cui l'ente si troverà ad operare.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa.

Riguardo al piano per il fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 il Comune di Chiaravalle, in questa sede, approva il suddetto piano, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" approvate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica 8/5/2018.

1. PARAMETRI ED INDICATORI FONDATI SULL'ANALISI DEI PROCESSI O DI BENCHMARKING

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale degli Enti prevedono un'analisi a monte degli input di produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando le professionalità presenti e quelle mancanti passando, anche, attraverso indicatori provenienti da banche dati che confrontano tipologie di amministrazioni omogenee o assimilabili, al fine di definire modelli standard di fabbisogno di personale.

Tali informazioni di benchmarking, ancora in fase di sperimentazione e di produzione di dati a livello nazionale, in tale piano è stata ridimensionata ad un'analisi interna dell'ente, allegato 1 al presente piano, al fine, comunque di valutare le professionalità presenti, le criticità dell'ente e dare supporto alla programmazione del proprio fabbisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi.

2. FACOLTA' ASSUNZIONALI PERSONALE E DEFINIZIONE RELATIVO BUDGET DI SPESA

Il Decreto Legge 31/05/2010, n. 78 convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010 n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "spesa corrispondente alle cessazioni" va interpretata nel senso di "spesa annuale", ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

La medesima circolare precisa, inoltre, che non devono essere computati nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo.

Preme inoltre evidenziare che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre" (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n. 85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/P AR, n. 304/2012/P AR, n. 169/2012/P AR, n. 51/2012/P AR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010).

Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto:

- dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 (*"Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over"*);
- dell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, (*"In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente"*).

Per il personale non appartenente alla Polizia Locale le capacità assunzionali per il 2019 sono pari al 100% della spesa dei cessati nel 2018 (art. 3 del d.l. 90/2014).

L'art. 3 comma 5 quarto periodo del D. L. n. 90/2014 convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, ha previsto che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo delle risorse (*"cosiddetti resti assunzionali"*) ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Nel 2019, quindi, è disponibile la parte non spesa dei budget relativi agli anni 2016-2017-2018, calcolati sulle rispettive cessazioni degli anni 2015-2016-2017 che si va a sommare al budget relativo all'anno 2019 calcolato sulle cessazioni anno 2018.

2019	2020	2021
100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017-2019	100% spesa cessati 2020 + resti triennio 2018-2020

Il riepilogo delle facoltà assunzionali e relativo budget di spesa, secondo i piani dei fabbisogni di personale approvati dall'Ente, è di seguito, considerando le seguenti voci:

STIPENDIO BASE
SALARIO DI ANZIANITA'
INDENNITA' VARIE STIPENDIALI (ES. INSEGN. ASILI NIDO, INDENNITA' VIGILANZA, ETC....)
INDENNITA' DI COMPARTO (QUOTA STIPENDIALE)
INDENNITA' VACANZA CONTRATTUALE
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO
ASSEGNO AD PERSONAM (EX IIS)
ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE
ONERI: IPS – CPDEL – INAIL – IRAP
QUOTA ACCESSORIO COME MEDIA DIPENDENTI SU FONDO

Importo cessati anno 2015	€ 254.787,55
Capacità assunzionale 2016 (25% cessazioni 2015)	€ 63.696,88

Assunzioni effettuate nell'anno 2016*	€ 24.696,86
Resti assunzionali 2015	€ 39.000,02
Importo cessati anno 2016	€ 195.687,18
Capacità assunzionale anno 2017 (25% cessazioni 2016)	€ 48.921,80
Capacità assunzionale 2017 compreso resti 2015	€ 87.921,83
Previsione assunzioni anno 2017 da completare**	€ 57.922,93
Capacità assunzionali residue 2017 (cessazioni 2016) da trasferire nel 2018	€ 29.998,90
Importo cessati anno 2017	€ 155.222,74
Capacità assunzionale 2018 (25% cessazioni 2017)	€ 38.805,69
Capacità assunzionali 2018 compreso residui 2017	€ 68.804,58
Previsioni assunzioni 2018****	€ 4.562,54
Riammissione ex art. 14/bis co.9 ccnl 6/7/1995 2018***	€ 34.385,32
Capacità assunzionali residue 2018 (cessazioni 2017) da trasferire nel 2019	€ 29.856,72
Importo cessati anno 2018	€ 291.145,27
Capacità assunzionale 2019 (100% cessazioni 2018)	€ 291.145,27
Capacità assunzionali 2019 compreso residui 2018	€ 321.001,99
Previsioni assunzioni 2019*****	€ 105.357,44

* n° 1 istruttore direttivo socio-assistenziale (categoria D) mediante procedure assunzionali vigenti e n° 1 istruttore polizia municipale (categoria C) mediante MOBILITA', quindi non conteggiato nelle assunzioni 2016

** - n° 1 istruttore informatico part-time (categoria C) assunto con procedura di MOBILITA', quindi non conteggiato nelle assunzioni 2017;

- n. 1 istruttore direttivo amministrativo-contabile tempo pieno (categoria D) assunto con procedura di MOBILITA', quindi non conteggiato nelle assunzioni 2017;

- n. 1 istruttore amministrativo contabile tempo pieno (categoria C) assunto con procedura di MOBILITA', quindi non conteggiato nelle assunzioni 2017;

- n° 1 esecutore tecnico, categoria B1, mediante procedure assunzionali vigenti, con orario lavoro tempo pieno;

- n° 1 istruttore tecnico amministrativo, categoria C, mediante procedure assunzionali vigenti, con orario lavoro tempo pieno;

*** - n° 1 istruttore agente di polizia municipale, categoria C, con orario di lavoro tempo pieno;

**** - ampliamento orario settimanale di un dipendente part-time assegnato al IV settore

- n° 1 istruttore amministrativo-contabile, categoria C, mediante procedure assunzionali vigenti, con orario lavoro tempo pieno con mobilità interna e quindi non conteggiato nelle assunzioni 2018;

***** - n° 1 istruttore direttivo amministrativo contabile, categoria D, mediante procedure assunzionali vigenti, con orario lavoro tempo pieno

- n° 1 collaboratore professionale tecnico, categoria B3, mediante procedure assunzionali vigenti, con orario lavoro tempo pieno

Si evince come il Comune di Chiaravalle rientra nei limiti per le facoltà assunzionali.

2.1. Discipline particolari:

Polizia locale

Per il personale appartenente alla Polizia Locale le capacità assunzionali per il 2019 sono pari al 100% della spesa dei cessati nel 2018 (art. 3 del d.l. 90/2014).

Non sono previste nel piano del fabbisogno di personale dell'ente figure di Polizia locale.

Personale appartenente alle categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla legge 68/99 questa Amministrazione risulta scoperta di n.1 posto riservato alla categoria protetta di cui all'art.18, comma 2, e s.m.i. e alle categorie ad esse equiparate e pertanto occorre procedere alla copertura della quota d'obbligo.

Le spese sostenute per l'assunzione di soggetti rientranti nelle categorie protette vanno escluse dall'ammontare della spesa per il personale ai fini del rispetto del vincolo imposto dall'art.1 c. 557 Legge 96/2006 a condizione che vengano effettivamente assunte per personale rientrante nella percentuale d'obbligo o quota di riserva (cfr. Sezione controllo Sicilia deliberazione n. 40/PAR/2014, Sezione controllo Piemonte, deliberazione n. 15/PAR/2013, Sezione controllo Umbria, deliberazione n. 136/PAR/2013).

1.2. Limite di spesa per il lavoro flessibile

L'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 "Utilizzo di contratti di lavoro flessibile, ed, in particolare, il comma 2, prevede che per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

L'art. 50 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 dispone che: *"Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5."(omissis....) Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione".*

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1 quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Quindi il limite di spesa per questo tipo di assunzioni è quello di non superare la spesa registrata nell'anno 2009 (100% spesa 2009 per il lavoro flessibile), che risulta per il Comune di Chiaravalle:

Limite di spesa da utilizzare (D.G. n. 154 del 6/12/2011)
(100% della spesa sostenuta nell'anno 2009)

€ 90.105,74

Non sono previsti contratti di lavoro flessibile.

3. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI DI PERSONALE – VERIFICA PARAMETRI DELLE CONDIZIONI DELL'ENTE .

Si richiamano i seguenti vincoli e condizioni, di tipo amministrativo e contabile, in tema di assunzioni di personale:

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale o situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi dal 2018).	- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17. ----- Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).
d)	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018)	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
e)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006

	rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne		
f)	Approvazione del Piano della Performance NB: <i>l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.</i>	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
g)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, delib. n. 25/2014.
h)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
i)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
l)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.		

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli l'ente si trova nelle condizioni necessarie per poter assumere personale, in quanto:

a) ha approvato con:

- Con deliberazione n. 170 e 171 del 13/11/2018 la Giunta Comunale l' "Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2019-2021" e lo schema del Bilancio di previsione 2019-2021 che andranno in Consiglio Comunale nella prima data utile;

a) ha verificato e agli atti presso l'ufficio personale le dichiarazioni dei responsabili di settore inerenti la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale;

- b) nell'anno 2017 l'ente ha conseguito il saldo di cui al comma 470 della Legge di stabilità 2017 n. 232/2016 e, pertanto, non si applica la sanzione del divieto di assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- c) ha trasmesso, con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato la certificazione per l'anno 2017, attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali;
- d) ha adottato il piano triennale delle azioni positive (art. 48 comma 1 D.lgs. n. 198 del 11 aprile 2006) come da deliberazione di G.C. n. 16 del 31/01/2017 (triennio di riferimento 2017-2019);
- e) ha approvato il Piano della Performance per il triennio 2018-2020 (delibere di G.C. n. 94 e 120 rispettivamente del 05/06/2018 e 21/08/2018);
- f) ha rispettato il limite di spesa di personale con riferimento al valore medio della spesa del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557, 557 *quater* della legge 296/2006 e smi). A tal fine si evidenzia che la spesa di personale (*calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato*):

Totale componenti assoggettate al limite di spesa personale anno 2013	€ 4.123.309,66
Totale componenti assoggettate al limite di spesa personale anno 2012	€ 4.196.199,33
Totale componenti assoggettate al limite di spesa personale anno 2011	€ 4.291.757,00
VALORE MEDIO DEL TRIENNIO	€ 4.203.755,33

Previsione anno 2019:

Voce	Previsione 2019
Retribuzioni lorde personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, gli assegni per il nucleo familiare, gli oneri contributivi a carico ente. Comprensivo di eventuali collaborazioni coordinate e continuative e personale a carico finanziamenti comunitari. (macro 101)	€ 3.558.136,62
Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro	€ 00,00
IRAP	€ 190.000,00
SUBTOTALE	€ 3.748.136,62
Componenti escluse: Spese per l'assunzione di personale ex Dipendente dell'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato (L. 30 luglio 2010 n. 122, art. 9, comma 25 – n. 1 pensionamento da settembre)	€ 109.354,72
Totale componenti assoggettate al limite di spesa anno 2019	€ 3.638.781,90

- g) ha rispettato i termini gli obblighi in materia di certificazione dei crediti;
- h) assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.

4. DOTAZIONE ORGANICA

Il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 ha definito le linee di indirizzo per la pianificazione del personale a seguito dell'intesa raggiunta in sede di Conferenza unificata di cui all'art. 8 comma 6, legge 131/2003. Tali linee di indirizzo, come specificato nelle stesse, definiscono una metodologia operativa di orientamento vincolante per le amministrazioni centrali, utilizzabile come indicazione di principio per le amministrazioni locali e regionali.

Si rileva che:

- uno dei punti fondamentali della riforma Madia sta nel superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle pubbliche amministrazioni, ancorata alla dotazione organica, in favore di un piano essenzialmente gestionale e di natura dinamica quale il nuovo piano triennale dei fabbisogni;
- il piano triennale dei fabbisogni deve essere accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio, nonché di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente;
- in sede di definizione del richiamato piano, ciascuna amministrazione ha l'obbligo di indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le citate linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale previste dal nuovo art. 6-ter del D.Lgs 165/2001;

La programmazione del fabbisogno *“deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica”* In quest'ottica, dunque, è evidente come tale strumento risulti molto più flessibile e connesso alle contingenze concrete degli enti, i quali sono tenuti costantemente al suo aggiornamento, da effettuarsi, peraltro, in stretta correlazione con l'analisi delle proprie capacità assunzionali rispetto la normativa vigente.

Pertanto la dotazione organica deve essere intesa come la totalità delle figure necessarie all'ente (personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano del servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale);

RICHIAMATO il CCNL sottoscritto il 21/05/2018 e in particolare il suo art.12, commi 2,4,5 che dispongono quanto segue:

“2. Il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, denominate rispettivamente A,B,C e D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria B ...omissis.., che resta pertanto confermato.

4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'allegato al CCNL del 31.03.1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante:” Ai sensi dell'art.3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.

5. A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria

D, per i quali, ai sensi della previgente formulazione dell'art.3, comma 7, del CCNL del 31/3/1999 e dell'allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria.”;

RITENUTO necessario, stante la soppressione della posizione di accesso D3, adeguare la classificazione del personale dipendente alle seguenti nuove disposizioni introdotte dal CCNL 2016-2018 sottoscritto il 21.5.2018 prevedendo i seguenti specifici interventi nella dotazione organica:

- nella rimodulazione della dotazione organica si prevede, per tutto il personale in servizio appartenente alle ex categorie D1 e D3 l'inquadramento in categoria D, con l'indicazione in questa fase della categoria di provenienza o di riferimento;
- ai fini della predetta distinzione, il personale già assunto in cat. D1 ed i posti vacanti di categoria D saranno previsti in dotazione organica come "cat. D ex D1"; il personale già assunto in cat. D3 sarà previsto in dotazione organica come "cat. D ex D3";
- qualora le procedure di mobilità sui posti vacanti "cat. D ex D1" si concludano con l'individuazione ed il trasferimento di un dipendente già appartenente alla cat. D3, il posto dovrà modificarsi per l'attribuzione dell'inquadramento "cat. D ex D3" in linea con il disposto contrattuale;

Alla luce dei suddetti interventi il quadro riassuntivo della dotazione organica risulta essere:

Cat. Accesso	Profilo Professionale	N. posti in D.O.	Dipendenti (n. teste)	Posti coperti	Posti vacanti	note
--------------	-----------------------	------------------	-----------------------	---------------	---------------	------

Cat. D	ex - D3	Funzionario Tecnico	1	1	1	
	ex - D3	Funzionario amm.vo-finanziario	2	2	2	
	ex - D3	Funzionario Comandante Polizia Municipale	1	1	1	
	ex-D1	Istruttore Direttivo amm.vo-Finanziario	5	4	4	1
	ex-D1	Istruttore Direttivo tecnico	4	4	4	
	ex-D1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	1	1	1	
	ex-D1	Istruttore Direttivo Socio-Assistenziale	3	3	2,66	
Tot. D1			17	16	15,66	1

Cat. C	Istruttore amm.vo-contabile	26	25	24,69	1	di cui n. 1 a p.t. al 69,44%
	Istruttore culturale	2	2	2		
	Istruttore didattico – Educatore Asilo Nido	3	3	2,66		di cui n. 1 a p.t. al 66,66%

	Istruttore Tecnico	6	4	2,83	2	di cui n. 1 a p.t. al 83,33%
	Istruttore Agente di Polizia Municipale	7	7	6,5		di cui n. 1 a p.t. al 50,00%
	Istruttore Informatico/ Amministratore di rete	2	2	2		
	Istruttore Socio-Assistenziale	6	6	4,5		di cui n. 6 a p.t. al 75%
	Tot. C1	52	49	47,18	3	

Cat. B3	Collaboratore tecnico	12	11	11	1	
	Collaboratore professionale amm.vo	2	2	1,7		di cui n. 1 a p.t. al 70%
	Collaboratore professionale cuoco	1	1	1		
	Collaboratore professionale conducente	1	1	1		
	Tot. B3	16	15	14,7	1	

Cat. B1	Esecutore tecnico	7	5	4,75	2	di cui n. 1 a p.t. al 83,33% ed uno al 91,67%
	Esecutore commesso usciere/Esecutore commesso	3	3	3		
	Esecutore addetto cucina e servizi persona	3	3	3		
	Esecutore conducente	1	1	1		
	Esecutore amministrativo	5	5	4		
	Tot. B1	19	17	17,75	2	

Cat. A	Operatore commesso	1	1	0,75		di cui n. 1 a p.t. al 75%
	Tot. A	1	1	0,75		

Totale generale	105	98	94,04	7		
------------------------	------------	-----------	--------------	----------	--	--

5. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

5.1 Stato di attuazione delle assunzioni a tempo indeterminato previste nel piano approvato 2018 - 2020

Si ricorda che relativamente al piano del fabbisogno del personale 2017/2019, come da delibera di Giunta n. 145 del 03/10/2017 sono in corso di esecuzione le procedure per l'assunzione di:

- n° 1 esecutore tecnico, categoria B1, mediante procedure assunzionali vigenti, con orario lavoro tempo pieno;
- n° 1 istruttore tecnico amministrativo, categoria C, mediante procedure assunzionali vigenti, con orario lavoro tempo pieno;

Relativamente al piano del fabbisogno del personale 2018/2020:

Anno 2018

N.	Profilo professionale	Cat.	REGIME ORARIO	Settore di assegnazione	STATO ATTUAZIONE	Utilizzo budget 2018
1	Ampliamento orario settimanale	B1	Part-time	Area lavori pubblici e servizi tecnici	Procedura conclusa	€ 4.562,54
1	Istruttore amm.vo-contabile	C	Tempo pieno	Area amministrativa, servizi alla persona e culturali	Procedura in corso di svolgimento	0
1	Riammissione ex art. 14/bis co.9 ccnl 6/7/1995	C1	Tempo pieno	Area polizia municipale	Procedura conclusa	€ 34.385,32

Relativamente al piano del fabbisogno del personale 2019/2021:

Anno 2019

N.	Profilo professionale	Cat.	REGIME ORARIO	Settore di assegnazione	STATO ATTUAZIONE	Utilizzo budget 2018
1	Istruttore Direttivo amministrativo contabile	D1	Tempo pieno	Economico-Finanziaria	Procedura in corso di svolgimento Mediante procedure assunzionali vigenti	€ 73.054,84
1	Collaboratore Professionale Tecnico	B3	Tempo pieno	Area Lavori Pubblici e Servizi Tecnici	Procedura in corso di svolgimento mediante procedure assunzionali vigenti	€ 32.302,60

Per il rispetto dei vincoli assunzionali si rimanda al prospetto finanziario nel paragrafo 1.

5.2.-RISERVE DEI POSTI

RICHIAMATI:

- l'art.52, comma 1bis del D.Lgs.165/2001, che stabilisce che le amministrazioni pubbliche possono coprire i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;

Sulla base delle norme sopra richiamate per ciascun bando di Concorso potrà essere prevista, oltre alle vigenti riserve / precedenze nelle assunzioni previste per legge (es. Forze Armate), una apposita quota di riserva interna a favore dei dipendenti a tempo indeterminato in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Nel caso di acquisizione di categoria superiore da parte di un proprio dipendente vincitore di concorso pubblico con riserva, il nuovo diverso inquadramento va considerato tra le "assunzioni" per la differenza di retribuzione e, quindi, corrispondentemente, il dipendente non va conteggiato tra i "cessati" dalla precedente posizione ai fini della determinazione del budget assunzionale utile per l'anno successivo (cfr. Circolare UPPA n. 11786 del 22/2/2011).

All'interno dell'attuale piano del fabbisogno del personale dell'Ente non sono previste riserve.

RICHIAMATO altresì:

- l'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 introduce per il triennio 2018/2020 procedure selettive riservate al personale di ruolo per l'accesso alla categoria superiore (progressioni verticali), purchè nel limite delle vigenti facoltà assunzionali, cioè rientranti all'interno del medesimo budget e per un numero di posti massimo del 20% di quelli previsti per i concorsi, presuntivamente di pari inquadramento, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

All'interno dell'attuale piano del fabbisogno del personale dell'Ente non sono previste procedure riservate al personale di ruolo per l'accesso alla categoria superiore.

5.3 - Mansioni superiori

In materia di affidamento di mansioni superiori l'articolo 8, comma 3, del CCNL 14.09.2000, stabilisce che: *"Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti, anche attraverso rotazione tra più dipendenti, è disposto dal dirigente o, per gli enti privi di dirigenza, dal responsabile del servizio, nell'ambito delle risorse espressamente assegnate per tale finalità secondo la programmazione dei fabbisogni ..."*;

Con riferimento alla disposizione contrattuale sopra richiamata si stabilisce che per quanto riguarda l'affidamento di mansioni superiori vi si potrà ricorrere, su richiesta del responsabile di settore interessati nelle seguenti ipotesi:

- limitatamente al tempo strettamente necessario a fronteggiare eventuali assenze di personale con diritto alla conservazione del posto;
- in via eccezionale, nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti così come previsto all'art. 52 comma b) del D.Lgs. 165/2001;
- qualora la spesa trovi copertura finanziaria nell'ambito delle risorse disponibili nei macroaggregati di spesa di personale del bilancio 2018/2020.

Non sono previste assegnazioni di mansioni superiori all'interno del Piano del Fabbisogno dell'Ente.

5.4 – Risorse variabili - Fondo risorse decentrate

Per quanto riguarda le risorse variabili aggiuntive del fondo delle risorse decentrate ex art. 67 del vigente CCNL Funzioni Enti Locali, si autorizza, qualora nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, l'integrazione delle risorse ai sensi del medesimo art. 67, comma 4, nel limite massimo consentito dalla predetta disposizione (1,2% del Monte Salari 2007 esclusa la quota relativa alla dirigenza) che per il Comune di Chiaravalle è pari a € 28.870,00 oltre oneri e Irap come da delibera della Giunta Comunale n. 26 del 20/02/2018. Per il 2019 l'atto ancora non è stato redatto.

6 - LAVORO FLESSIBILE

Il ricorso alle tipologie di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 36 D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii è consentito solo a fronte di esigenze di carattere temporaneo od eccezionale, attestate dai responsabili di settore interessati. Si richiama la maggior apertura - in termini di possibilità assuntive e di lavoro flessibile nel solo limite del 100% della medesima spesa 2009 - che le nuove disposizioni legislative hanno introdotto per gli Enti in regola con tutte le disposizioni normative in materia assuntiva, a decorrere dal 2014, ad opera dell'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/114 convertito in legge 114/2014, che entra in modifica dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010.

Non sono previste per l'ente assunzioni di personale con lavoro flessibile.

Il funzionario responsabile
Area Programmazione, Controllo e risorse umane
Dott.ssa Silvia Campanella

Allegato 1

Studio per la riorganizzazione della struttura comunale periodo 2017-2020

Indice

1 Introduzione

2 Contesto di riferimento

3 Struttura della popolazione lavorativa del Comune di Chiaravalle nel periodo dal 2013 al 2017 – Evoluzione prevista al 31.12.2020

3.1 cessazioni e reclutamenti periodo 2013/2017

3.2 cessazioni per pensionamento previste nel periodo 2018/2020

3.3 struttura per età prevista al 31.12.2020

1. Introduzione

Il presente elaborato prende in considerazione l'insieme dei dipendenti del Comune di Chiaravalle alla data dal 31.12.2017 proponendo una lettura di sintesi di alcune caratteristiche della popolazione esaminata in funzione dei cambiamenti indotti dal contesto esterno ed interno ed in conseguenza degli eventi che caratterizzano l'evoluzione della popolazione lavorativa stessa e, cioè, assunzioni e cessazioni.

L'obiettivo è delineare un quadro di riferimento conoscitivo a supporto delle scelte di programmazione e gestione delle risorse umane dell'Ente.

L'evoluzione della popolazione lavorativa di un ente pubblico, la sua adattabilità all'innovazione, la *performance* realizzata in ordine al raggiungimento degli obiettivi imposti sono funzione della struttura per età e genere dei dipendenti, oltre che di altri fattori quali, ad esempio, l'anno di assunzione, la categoria giuridica, il profilo professionale.

L'evoluzione demografica della popolazione italiana è caratterizzata da un progressivo invecchiamento, fenomeno che trova eco nella popolazione lavorativa del Comune di Chiaravalle all'interno del quale si trovano a coesistere diverse generazioni, con la particolarità che, ad oggi rispetto al passato, è maggioritaria la presenza di dipendenti con età più elevata, situazione che deve essere analizzata al fine di comprendere se sia unicamente una criticità o possa rappresentare, invece, un'opportunità per il Comune.

La gestione delle risorse umane per una pubblica amministrazione soggetta a vincoli giuridici e di bilancio in ordine alla possibilità di reclutare personale dall'esterno si connota, sempre più, come una gestione delle "diverse età" in servizio. La capacità dell'Ente di valorizzare le competenze acquisite dal personale con più anni di esperienza può rappresentare un'opportunità di miglioramento delle *performance* della struttura nel suo complesso, bilanciando le criticità che le cessazioni di personale per pensionamento produrranno in capo ai diversi servizi/uffici nel breve/medio termine.

2. Contesto di riferimento

La sintesi del contesto lavorativo del Comune di Chiaravalle è riferita al 31.12.2017¹.

Alla data del 1.1.2017 il Comune di Chiaravalle registrava n. 105 dipendenti in servizio con contratto a tempo indeterminato, nel prosieguo si presenta una lettura di sintesi rispetto alle principali caratteristiche della popolazione dipendente:

Nel corso del 2017 la dinamica della popolazione dipendente del Comune è stata la seguente:

- cessazioni: n. 5 (*di cui 4 per pensionamento ed 1 per dimissioni volontarie*)
- assunzioni: n. 3 (*per mobilità*)

saldo al 31.12.2017: 103 dipendenti.

La tabella che segue propone la distribuzione del numero dei dipendenti al 1.1.2017 ed al 31.12.2017 distinta per Settore/Area di assegnazione.

Tabella n. 1
Distribuzione dipendenti per Settore
Evoluzione anno 2017

SETTORE/AREA	Riferimento: 1.1.2017		Riferimento 31.12.2017	
	N. dipendenti	% sul totale	N. dipendenti	% sul totale
Settore I	36	34,29%	35	33,98%
Settore II	18	17,14%	19	18,45%
Settore III	10	9,52%	10	9,71%
Settore IV	25	23,81%	25	24,27%
Settore V	5	4,76%	5	4,85%
Settore VI	11	10,48%	9	8,74%
Totale	105	100,00%	103	100,00%

Il peso per numerosità di dipendenti dei sei Settori del Comune evidenzia che il 77% della popolazione lavorativa dell'Ente è, al 31.12.2017, distribuita in numero tre Settori (il I, II e IV).

La scomposizione della popolazione lavorativa per genere e per Settore, con riferimento al 31.12.2017, presente le seguenti caratteristiche: a fronte di un rapporto equilibrato a livello d'Ente tra il genere maschile e femminile si evidenzia, nel Settore I una marcata presenza del genere femminile

¹ Non sono previste entro fine esercizio 2017 né cessazioni di personale dipendente né reclutamenti (ultima assunzione in data 15.12.2017 per mobilità in entrata, di un profilo di istruttore amministrativo contabile in categoria C presso i servizi demografici).

(settore a netta vocazione di tipo “amministrativo”) e del genere maschile nel Settore IV (settore tecnico, con netta prevalenza della componente operaia).

Tabella n. 2
Distribuzione dei dipendenti per genere
(31.12.2017)

Settore/Area	n. dip	maschi	femmine
Settore I	35	10	25
Settore II	19	8	11
Settore III	10	4	6
Settore IV	25	22	3
Settore V	5	3	2
Settore VI	9	5	4
	103	52	51

La tabella 3 presenta la distribuzione dei dipendenti per categoria giuridica e per genere: circa metà della popolazione lavorativa del Comune di Chiaravalle è inquadrata in categoria giuridica C, mentre la categoria giuridica D ,“apicale”, è rappresentata da 16 dipendenti, tra i quali anche i sei Responsabili di Settore.

La successiva tabella 4 presenta la distribuzione dei dipendenti per categoria giuridica, genere e Settore di appartenenza, dalla lettura della quale si rileva che il 36% del personale in categoria giuridica C e D è assegnato al Settore I, Area Amministrativa, Servizi alla Persona e Culturali (24 su 66).

Tabella n. 3
Distribuzione dipendenti per categoria giuridica e genere
(31.12.2017)

Categoria	Maschi	Femmine	Tot.	% sul Tot.
D	6	10	16	15,53%
C	22	28	50	48,55%
B	24	12	36	34,95%
A	0	1	1	0,97%
	52	51	103	100,00%

Tabella n. 4
Distribuzione categorie giuridiche per settore/Area
(31.12.2017)

Settore/Area	n. dipendenti	cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A
Settore I	35	7	17	10	1
Settore II	19	1	10	8	0
Settore III	10	2	8	0	0
Settore IV	25	2	5	18	0
Settore V	5	2	3	0	0
Settore VI	9	2	7	0	0
	103	16	50	36	1

Rispetto alla tipologia di orario di lavoro (*tabella n. 5*) l'84% dei dipendenti è assunto a tempo pieno, alla data di riferimento del 31.12.2017 il numero maggiore di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale è inquadrato in categoria giuridica C.

Tabella n. 5
Distribuzione dei dipendenti per tipologia orario lavoro

Settore/Area	n. dip	tempo pieno	tempo parziale
Settore I	35	24	11
Settore II	19	17	2
Settore III	10	10	0
Settore IV	25	23	2
Settore V	5	4	1
Settore VI	9	8	1
	103	86	17

Distribuzione dei dipendenti secondo l'organigramma comunale² con riferimento alla data del 31/12/2017.

Settore I Area Amministrativa, Servizi alla persona e culturali	
Ufficio/Servizio	N. dipendenti assegnati
Segreteria e affari generali	8
Ufficio unico gare e appalti	2
Servizi demografici e statistiche	5
Servizi alla persona	3
Strutture sociali residenziali	9
Attività culturali	7
Politiche giovanili	1
Totale	35

Settore II Area Programmazione, Controllo, Risorse Umane, Servizi Educativi e Turismo	
Ufficio/Servizio	N. dipendenti assegnati
Risorse umane e organizzazione	3
Controllo e rapporti con società partecipate	1
Attività informatiche	2
Pubblica istruzione e strutture educative	8
Mensa e trasporto scolastico	4
Sport e turismo	1
Totale	19

Settore III Area Economica e Finanziaria	
Servizio/Ufficio	n. dip
Pianificazione finanziaria e bilancio	1
Entrate	4
Contabilità	4
Riscossione coattiva	1
Totale	10

Settore IV Area LL.PP e Servizi Tecnici	
Servizio/Ufficio	n. dip
Lavori pubblici	1
Progettazione e direzione lavori	1
Servizi tecnici e manutenzioni	4
Servizi cimiteriali	19
Totale	25

Settore V Area Gestione del Territorio	
Servizio/Ufficio	n. dip
Pianificazione urbanistica	1
Sistema informativo territoriale – SIT	1
Edilizia SUE ed ambiente	2
Attività economiche e SUAP	1
Totale	5

Settore VI Area di Polizia Municipale	
Servizio/Ufficio	n. dip
Polizia municipale e polizia amministrativa	8
Polizia commerciale – fiere e mercati	1
Totale	9

² L'organigramma comunale è aggiornato, da ultimo, con D.G.M n. 44 del 23.3.2015.

3. Struttura della popolazione lavorativa del Comune di Chiaravalle nel periodo dal 2013 al 2017 – Evoluzione prevista al 31.12.2020

Nel prosieguo è descritta l'evoluzione della struttura demografica della popolazione dei dipendenti del Comune di Chiaravalle. Nel presente elaborato si è scelta come base di confronto l'anno 2013³, rispetto alla situazione odierna (*anno 2017*).

ANNO 2013

Numero dipendenti al 31.12.2013: 119.

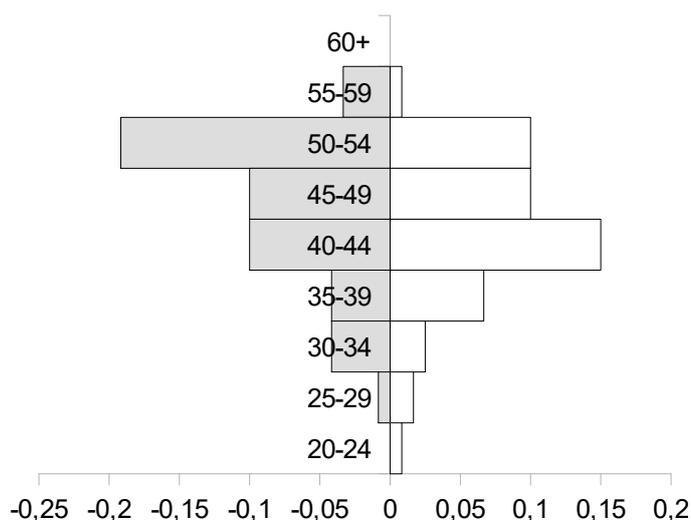
**Distribuzione per classi di età e genere
(dipendenti Comune di Chiaravalle)
Anno 2013**

Classi età	Maschi	Femmine	Tot.
20-24	0	1	1
25-29	1	2	3
30-34	5	3	8
35-39	5	8	13
40-44	12	18	30
45-49	12	12	24
50-54	23	12	35
55-59	4	1	5
60+	0	0	0
	62	57	119

**Distribuzione cumulata per classi di età
(dipendenti Comune di Chiaravalle)
Anno 2013**

Classi età	cumulata assoluta	cumulata %
20-24	1	0,84%
25-29	4	3,36%
30-34	12	10,08%
35-39	25	21,01%
40-44	55	46,22%
45-49	79	66,39%
50-54	114	95,80%
55-59	119	100,00%
60+	119	100,00%

**Piramide delle età
dipendenti Comune di Chiaravalle
riferita all'anno 2013**



Secondo i dati del conto annuale riferito al 2013 il numero dei dipendenti era pari a 119 unità, di cui il 52% di genere maschile ed il 48% di genere femminile.

La distribuzione per classi di età quinquennali presenta come classe modale quella di età dai 50 ai 54 anni, mentre dalla distribuzione cumulata delle età si nota che il 46% dei dipendenti ha età fino a 44 anni. Non si rilevano dipendenti con età pari a 60 anni ed oltre.

³ Fonte dati: Conto annuale 2014 riferito al 31.12.2013.

ANNO 2017

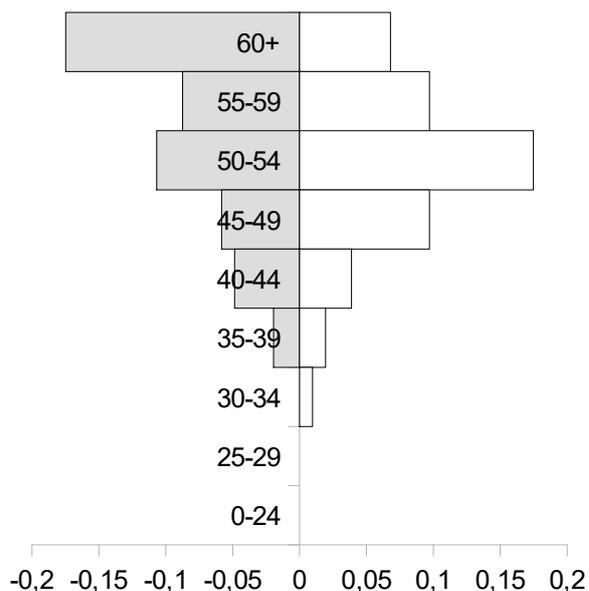
**Distribuzione per classi di età e genere
(dipendenti Comune di Chiaravalle)
Anno 2017**

Classi età	Maschi	Femmine	Tot.
20-24	0	0	0
25-29	0	0	0
30-34	0	1	1
35-39	2	2	4
40-44	5	4	9
45-49	6	10	16
50-54	11	18	29
55-59	9	10	19
60+	18	7	25
	51	52	103

**Distribuzione cumulata per classi di età
(dipendenti Comune di Chiaravalle)
Anno 2017**

Classi età	cumulata assoluta	cumulata %
20-24	0	0,00%
25-29	0	0,00%
30-34	1	0,97%
35-39	5	4,85%
40-44	14	13,59%
45-49	30	29,13%
50-54	59	57,28%
55-59	78	75,73%
60+	103	100,00%

**Piramide delle età
dipendenti Comune di Chiaravalle
riferita all'anno 2013**



Il numero dei dipendenti a fine anno 2017 è pari a 103 unità, con, sostanziale, equivalenza tra il genere maschile ed il femminile.

La distribuzione per classi di età quinquennali presenta come classe modale quella di età dai 50 ai 54 anni, in linea con il dato del 2013, mentre la classe da 60 anni ed oltre, che precedentemente non era rappresentata, a fine 2017 ha un peso relativo del 24,27% sul totale (25/103).

La piramide delle età anno 2017 evidenzia una tendenza all'invecchiamento della popolazione dipendente: il 57% dei dipendenti ha un'età fino a 54 anni, spostando in avanti di dieci anni, circa, il dato sull'età media dei dipendenti del Comune di Chiaravalle.

La tabella che segue pone a confronto, per le classi di età considerate e per gli anni 2013 e 2017, la distribuzione cumulata percentuale del numero di dipendenti in servizio.

E' evidente la transizione, in solo quinquennio, dalla fasce più giovani alle più mature:

Classi età	2013		2017	
	Tot.	Cum. %	Tot.	Cum. %
20-24	1	0,84%	0	0,00%
25-29	3	3,36%	0	0,00%
30-34	8	10,08%	1	0,97%
35-39	13	21,01%	4	4,85%
40-44	30	46,22%	9	13,59%
45-49	24	66,39%	16	29,13%
50-54	35	95,80%	29	57,28%
55-59	5	100,00%	19	75,73%
60	0	100,00%	25	100,00%
	119		103	

Nel corso del tempo si azzerava la presenza, seppur minoritaria, di dipendenti nelle fasce di età più giovani: nel 2013 il 10% del personale aveva fino a 34 anni, mentre nel 2017 si registra l'1%. D'altronde, i dipendenti da 35 a 49 passano dal 56% del 2013 al 28% del 2017.

Infine, il personale con età superiore a 50 anni transita dal 34% del 2013 al 71% del 2017.

La transizione "demografica" che si è registrata nel quinquennio considerato rispetto alle tre macro fasce di età sopra descritte, (20-34), (35-49) e (50+) presenta uno spostamento del personale dalle fasce più giovani e mediane alla fasce più mature in termini di età.

Nel prosieguo descriviamo la dinamica delle cessazioni/reclutamenti nel periodo in esame.

3.1 Cessazioni e reclutamenti periodo 2013/2017

Alla data del 31.12.2013 si rilevano 119 dipendenti in servizio (*fonte dati conto annuale 2014*), la dinamica delle cessazioni è stata nel periodo 2014/2017 la seguente:

Anno	cessazioni
2014	2
2015	7
2016	7
2017	5
Tot.	21

Nell'anno 2013 non si rilevano movimenti, né in entrata né in uscita, di personale, mentre nel periodo successivo e fino al 2017 sono 21 i dipendenti cessati a vario titolo (*17 per collocamento a riposo, 2 per mobilità in uscita, 1 decesso e 1 per dimissioni*), a fronte di numero 5 reclutamenti in entrata nel periodo dal 1.12.2016 al 15.12.2017, per un saldo pari a 103 dipendenti in servizio a fine 2017 ed un saldo negativo di 16 dipendenti nel quinquennio considerato (*pari al 13% rispetto alla base del 2013*).

3.2 Cessazioni per pensionamento previste nel periodo 2018/2020

Nel periodo 2018/2020 sono previsti n. 16 cessazioni per pensionamento secondo le elaborazioni finora effettuate dal servizio Risorse Umane, pari a, circa, il 16% del personale in servizio al 31.12.2017.

Le uscite per collocamento a riposo, riepilogate di seguito per anno e caratteristiche del personale interessato, riguardano indistintamente tutti i settori dell'Ente tranne il VI:

	Settore I	Settore II	Settore III	Settore IV	Settore V	Settore VI
2018 n. 8 cessazioni	1, C attività culturali biblioteca	1, B3 mensa e trasporto scolastico autista	1, D1 responsabile di Settore	1, B3 servizi tecnici e manutenzioni		
	1, B3 segreteria amministrativa protocollo			1, B1 servizi tecnici e manutenzioni		
	1, B3 segreteria amministrativa affari generali			1, C servizi tecnici e manutenzioni		
2019 n. 2 cessazioni	1, C attività culturali biblioteca					
	1, C politiche giovanili informagiovani					
2020 n. 6 cessazioni		1, C risorse umane stipendi	2, C servizio entrate/tributi	1, B1 servizi tecnici e manutenzioni	1, C amministrativo	
			1, C servizio contabilità			
Tot. Cessazioni per anno/settore	5	2	4	4	1	Non sono previste cessazioni

3.3. struttura per età prevista al 31.12.2020

Considerando le cessazioni previste per il prossimo triennio e non ipotizzando alcun reclutamento in entrata rispetto al personale in servizio al 31.12.2017 possiamo ipotizzare la struttura demografica dei dipendenti del Comune di Chiaravalle al 31.12.2020.

Tabella n.6

Classi età	Maschi	Femmine	Tot.	Cumulata %
20-24	0	0	0	0,00%
25-29	0	0	0	0,00%
30-34	0	0	0	0,00%
35-39	0	1	1	1,15%
40-44	3	3	6	8,05%
45-49	5	6	11	20,69%
50-54	8	13	21	44,83%
55-59	15	18	33	82,76%
60+	8	7	15	100,00%
	39	48	87	

La previsione della distribuzione per classi di età al termine del triennio 2018/2020 mostra una popolazione lavorativa in diminuzione, caratterizzata da un ulteriore invecchiamento: la classe modale passa dalla (50-54) del 2017 alla (55-59) a fine 2020.

L'evoluzione dell'età dal 2013 al 2020⁴ presenta:

- azzeramento della presenza di dipendenti con età fino a 34 anni
- per il personale con età fino a 44 anni si passa dal 46,22% del 2013 (*poco meno della metà*), al 13,59% del 2017, al 8,05% previsto a fine 2020.

Si dimostra con quanto suesposto il progressivo invecchiamento del personale dipendente del Comune di Chiaravalle, fenomeno caratterizzato da una significativa inerzia rispetto alla direzione attuale, che si manifesterà sempre più evidentemente negli anni a seguire.

⁴ Previsione.