



COMUNITÀ MONTANA VALLE BREMBANA



COPIA

CODICE ENTE 13625

DELIBERAZIONE N. 3 / 37 del 10.11.2020

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA ESECUTIVA

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'anno duemilaventi addì dieci del mese di novembre alle ore 18.20 presso la sede della Comunità Montana, in forma telematica.

Previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa e dello statuto in vigore, sono oggi convocati i componenti della Giunta Esecutiva.

All'appello risultano:

Lobati Jonathan	Presidente	Presente
Bonzi Fabio	Vice-Presidente	Presente
Milesi Marco	Assessore	Presente
Bordogna Fabio	Assessore	Presente
Agape Paolo	Assessore	Presente
Arizzi Laura	Assessore	Presente
Paleni Andrea	Assessore	Presente

Totale presenti 7

Totale assenti 0

Partecipa alla adunanza il Segretario Comunitario Sig. Regazzoni Dott. Omar il quale provvede alla redazione del presente verbale.

La presente deliberazione è assunta in seduta telematica, ai sensi del Decreto Presidenziale n. 3/2020.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Lobati Geom. Jonathan nella sua qualità di Presidente assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

IL RELATORE ASS. AGAPE PAOLO, PRESENTA LA SEGUENTE PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.

LA GIUNTA ESECUTIVA

PRESO ATTO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 pubblicato sulla G.U. in data 27/07/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

Richiamato il Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020 di attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, il quale prevede le nuove regole per le assunzioni nei comuni, nelle province e nelle città metropolitane;

Ricordato come a seguito della riforma costituzionale n. 3/2001 del Titolo V, la Corte Costituzionale abbia ricondotto la competenza in materia di Comunità Montane alla competenza residuale delle regioni, e come conseguentemente la normativa *de quo* non possa essere estesa, in via interpretativa alle Comunità Montane (enti regionali);

DELIBERAZIONE G.E. N. 3 / 37 del 10.11.2020

Dato atto tuttavia che, a seguito della deliberazione della Corte dei Conti della Sez. Contr. Lombardia n. 109/2020 – che ha esteso la norma alle unioni di Comuni - UNCEM ha posto uno specifico al Ministero dell'Interno e al Ministero della Pubblica Amministrazione in merito all'applicazione della nuova disciplina (ex art. 33 comma 2 D.L. 34/2019) anche alle Comunità Montane, all'esito del quale è subordinato il perfezionamento delle azioni organizzative sancite con il presente provvedimento;

Richiamate le deliberazioni di G.E.:

- n. 2/28 del 6/11/2018 di approvazione piano fabbisogni di personale 2019/2020/2021 – ricognizione annuale delle eccedenze e programmazione dei fabbisogni di personale;
- n. 2/32 del 29/11/2019 di approvazione piano fabbisogni di personale 2020/2021/2022 – ricognizione annuale delle eccedenze e programmazione dei fabbisogni di personale;

Considerato che risultano ampiamente rispettati i limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 562, della Legge 27/12/2006 n. 296, in quanto nell'anno 2008 la spesa di personale della Comunità Montana Valle Brembana, ammontava ad € 631.495,45;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 è pari ad € 631.495,45;

Rilevato che nell'anno 2009 le spese per contratti di lavoro flessibile era pari a zero e che quindi occorre considerare la spesa media sostenuta nel triennio 2007/2009 e precisamente:

- Anno 2007 € 0,00;
- Anno 2008 € 21.100,59;
- Anno 2009 € 0,00;

Per una spesa media del triennio pari ad € 7.033,53

Dato atto che la Corte dei Conti –Sez. Reg. di controllo per il Veneto, con propria deliberazione n. 369/2018/PAR, ha precisato che il criterio “della spesa necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente”, introdotto dalla Sezione Autonomie con delibera n. 1/sez aut/2017, per gli enti di piccole dimensioni, che avendo ottemperato agli obblighi di riduzione della spesa di personale (art. 1 comma 557 della L. 296/2006) risultano sprovvisti di spesa storica per contratti di lavoro flessibile, possa essere esteso anche all'ente di piccole dimensioni che *“non sia comunque in grado, per l'esiguità della somma erogata per personale a tempo determinato nel 2009 o triennio 2007-2009, di provvedere ad assunzioni flessibili volte a soddisfare esigenze temporanee ed eccezionali. La nuova soglia di spesa, anche in queste fattispecie, dovrà costituire il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi”*;

Ricordato pertanto che con deliberazione di G.E. n. 4/13 del 05.05.2020 è stato individuato come parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi per le assunzioni con lavoro flessibile, la spesa pari al costo annuo di una figura p.time 50% cat. C1, oltre all'eventuale personale in capo all'area dei servizi sociali, finanziato con risorse finalizzate;

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

Dato atto che alla Comunità Montana fanno capo anche gli operai idraulico-forestali stagionali che, come argomentato con specifico parere dell'Ufficio Studi UNCEM (registrato al ns. prot. n. 3515/1/8 in data 19 marzo 2009) non possono essere considerati nell'organico dell'ente e conseguentemente assoggettati alle disposizioni conseguenti, rilevando ad ogni buon conto che, anche rispetto a tale settore, il numero di unità stagionali impiegate ha subito una progressiva contrazione nel tempo, passando da n. 13 unità nel 2008 ad n. 9 unità attuali;

Messo in rilievo come l'organizzazione e la strutturazione dell'Area dei Servizi Sociali, risulti di natura non permanente e definitiva, in quanto strettamente connessa con la gestione del piano di Zona, per il quale la Comunità Montana con delibera di G.E. n. 5/16 del 12/06/2018 ha confermato la disponibilità allo svolgimento di ente capofila per il triennio 2018/2020, e come, a partire dal 2022, a seguito della

DELIBERAZIONE G.E. N. 3 / 37 del 10.11.2020

sottoscrizione della nuova convenzione per la gestione associata, si intenda procedere ad una stabilizzazione organizzativa dell'area;

Dato atto che l'attuale Dotazione organica della Comunità Montana risulta rideterminata con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 12/41 del 22.12.2010 (ex regolamento uffici e servizi approvato con deliberazione di G.E. n. 3/14 del 14.05.2013) e confermata con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 5/32 del 18/10/2016;

Ricordato che a seguito della dichiarazione di eccedenza del personale in relazione alla situazione finanziaria, operata con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 5/17 del 10.06.2014, n. 1 posto di categoria D3 e n. 1 posto di categoria C, sono stati dichiarati eccedentari rispetto alla dotazione organica vigente e che gli stessi possono essere nuovamente istituiti seguito dell'avvenuta maturazione dei requisiti pensionistici del relativo personale interessato, ex L. 214/2011 (09/10/2019 e 01/11/2019);

Considerato pertanto come, a seguito della progressiva riduzione delle risorse finanziarie disponibili, e come a seguito della deliberazione di G.E. n. 5/17 del 10.06.2014, la dotazione della Comunità Montana ha subito nel tempo un rilevante ridimensionamento:

- 31/12/2009 cessazione per quiescenza di n. 1 dipendente categoria C Area Amministrativa;
- 23/12/2012 cessione n. 1 dipendente categoria C Area Tecnica per mobilità;
- 30/11/2014 cessazione per pensionamento anticipato n. 1 dipendente categoria D3 Area Amministrativa (ex Direttore-Segretario);
- 31/12/2014 cessione n. 1 dipendente categoria C Area Amministrativa per mobilità;
- 30/03/2015 cessazione per pensionamento anticipato n. 1 dipendente categoria C Area Amministrativa;

Rilevato come, in attuazione del programma triennale del fabbisogno di personale 2016-2018, approvato con delibera di G.E. n. 5/32 in data 18/10/2016, si è dato corso con decorrenza 16/12/2016 all'assunzione di un collaboratore amministrativo Categoria B3, a tempo parziale 50% con contratto di lavoro a tempo indeterminato (con successiva estensione del P.Time all'83,33% per il periodo dal 01/03/2017 al 31/12/2019 e P.time 88,89% dal 01/01/2020 al 31/12/2020, in attuazione di specifico progetto);

Rilevato conseguentemente che da un punto di vista organizzativo l'ente risulta sottodimensionato sia rispetto alla dotazione organica teorica, sia rispetto al fabbisogno effettivo di personale, con le conseguenze difficoltà che ne derivano in termini di funzionalità nella gestione amministrativa, e che la Comunità Montana intende avviare un – seppur limitato – processo riorganizzativo;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., anche alla luce di quanto sopra precisato;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, approvati con deliberazione di Giunta esecutiva n. 2/7 del 03/03/2020, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Visto l'art. 1 comma 562 della Legge 296 e s.m.i., il quale prevede la possibilità di procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno (garantendo comunque il turn-over al 100% delle cessazioni, anche di quelle verificatesi dopo il 2006 – delibera sezioni riunite n. 52/2010);

Considerato che allo stato attuale è prevista per l'anno 2021 la cessazione al 30 aprile di n. 1 dipendente categoria A3 - Full Time a tempo indeterminato per raggiunti requisiti di pensionabilità, cui farà seguito l'esternalizzazione dei servizi di pulizia svolti;

DELIBERAZIONE G.E. N. 3 / 37 del 10.11.2020

Considerato che, compatibilmente con le disposizioni di contenimento dell'emergenza sanitaria in atto:

- a partire dall'esercizio 2021 è previsto lo svolgimento delle procedure necessarie all'inserimento in organico a T.I. di un Istruttore Direttivo Tecnico cat. D.1 p.time 50% da inserire nell'area Tecnica ambito agricolo/forestale, rilevando come a tale inserimento corrisponderà una riduzione delle consulenze tecniche esterne;
- sempre per l'esercizio 2021 è previsto il mantenimento - attraverso forme flessibili d'impiego di personale, tra cui quelle previste dell'art. 1 comma 557 della L. 30 dicembre 2004 n. 31 - di una figura tecnica, per una spesa massima complessiva pari all'equivalente di una figura D3 t.d. p.time 22,23%, e attraverso l'impiego di risorse finalizzate, il mantenimento dell'estensione del P.Time- per un periodo di tempo determinato - della figura B3 attualmente in servizio dal 50% al 88,89%;
- a partire dall'anno 2022 - a seguito dei rinnovi della convenzione per le gestioni associate e alla stabilizzazione del ruolo della Comunità Montana, è previsto l'espletamento delle procedure per l'inserimento nell'area dei servizi sociali di un Istruttore Direttivo cat. D.1 a tempo indeterminato (in sostituzione dell'attuale incarico ex art. 110 TUEL - e quindi a invarianza di spesa) e di un collaboratore amministrativo B3 a tempo indeterminato full-time;
- anno 2023 nessuna assunzione prevista.

Richiamato l'art. 1, comma 562, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti non soggetti al patto di stabilità nel 2015;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerato altresì che questo Ente, nonostante gli innumerevoli tagli ai trasferimenti ordinari, non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non previste, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Visto l'allegato organigramma nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti, compresa la previsione di posizioni organizzative;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data odierna prot. n. 10715 del 10.11.2020 (allegato sub 1) al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

DELIBERA

- 1) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, come segue, dando atto che:
 - a) la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006, è pari a € 631.495,45 (inclusi oneri riflessi e IRAP);

- b) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- c) l'allegata consistenza dei dipendenti in servizio – e relativo organigramma - allegato A), che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, comporta una spesa pari a €. 522.050,93 (inclusi oneri riflessi e IRAP e depurata dagli adeguamenti contrattuali);
- d) il budget assunzionale, come da tabella allegata B) ammonta pertanto a Euro 109.444,52;
- e) è prevista per l'anno 2021 la cessazione al 30/4/2021 di n. 1 dipendente categoria A3 - Full Time a tempo indeterminato per raggiunti requisiti di pensionabilità;
- f) per le nuove assunzioni
 - a partire dall'esercizio 2021 è previsto lo svolgimento delle procedure necessarie all'inserimento in organico a T.I. di un Istruttore Direttivo Tecnico cat. D.1 p.time 50% da inserire nell'area Tecnica ambito agricolo/forestale, rilevando come a tale inserimento corrisponderà una riduzione delle consulenze tecniche esterne;
 - sempre per l'esercizio 2021 è previsto il mantenimento - attraverso forme flessibili d'impiego di personale, tra cui quelle previste dell'art. 1 comma 557 della L. 30 dicembre 2004 n. 31 – di una figura tecnica, per una spesa massima complessiva pari all'equivalente di una figura D3 t.d. p.time 22,23%, e attraverso l'impiego di risorse finalizzate, il mantenimento dell'estensione del P.Time– per un periodo di tempo determinato - della figura B3 attualmente in servizio dal 50% al 88,89%;
 - a partire dall'anno 2022 – a seguito dei rinnovi della convenzione per le gestioni associate e alla stabilizzazione del ruolo della Comunità Montana, è previsto l'espletamento delle procedure per l'inserimento nell'area dei servizi sociali di un Istruttore Direttivo cat. D.1 a tempo indeterminato (in sostituzione dell'attuale incarico ex art. 110 TUEL – e quindi a invarianza di spesa) e di un collaboratore amministrativo B3 a tempo indeterminato full-time.
 - anno 2023 nessuna assunzione prevista.
- 2) di approvare l'allegato organigramma allegato sub A), che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti, compresa l'individuazione di posizioni organizzative;
- 3) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra per l'anno 2021, determinata in € 537.106,63 e per l'anno 2022 determinata in € 554.787,61 rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta i limiti imposti dall'art. 1, comma 562, della Legge 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;
- 4) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 5) di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale di fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione nonché in conseguenza di nuove valutazioni operate dall'amministrazione;
- 6) Di trasmettere copia della presente deliberazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- 7) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 8) di dare atto che il perfezionamento delle azioni organizzative sancite con il presente provvedimento, resta subordinato all'esito del quesito posto da UNCE al Ministero dell'Interno e al Ministero della Pubblica Amministrazione in merito all'applicazione/o meno della nuova disciplina (ex art. 33 comma 2 D.L. 34/2019) anche alle Comunità Montane;

LA GIUNTA ESECUTIVA

Avuta lettura della proposta di deliberazione sopra riportata e ritenutala meritevole di approvazione per le ragioni ivi adottate;

Visti i pareri sopraespressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi resi ed espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

DI APPROVARLA.

Con separata unanime votazione la presenta deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

DELIBERAZIONE G.E. N. 3 / 37 del 10.11.2020

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
Lobati Geom. Jonathan
(Documento informatico firmato digitalmente
ai sensi del DPR 445/2000
e del D.Lvo 82/2005 e norme collegate)

Il Segretario
Regazzoni Dott. Omar
(Documento informatico firmato digitalmente
ai sensi del DPR 445/2000
e del D.Lvo 82/2005 e norme collegate)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(art. 134 D. Lgs. 267/2000)

Si certifica che la presente deliberazione, dichiarata immediatamente eseguibile, è stata pubblicata nelle forme di legge
 all'Albo comunitario on-line ed è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, quarto comma del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

Piazza Brembana 12.11.2020

Il Segretario
Regazzoni Dott. Omar
(Documento informatico firmato digitalmente
ai sensi del DPR 445/2000
e del D.Lvo 82/2005 e norme collegate)

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

Piazza Brembana, 12.11.2020

Il Segretario

COMUNITA' MONTANA DI VALLE BREMBANA

Provincia di Bergamo

**PARERE DEL REVISORE UNICO
(NOMINATO DALL'ASSEMBLEA IN DATA 22/11/2018 CON ATTO DELIBERATIVO N. 27)**

La sottoscritta rag. Natali Elisabetta Revisore Unico della Comunità Montana della Valle Brembana, al fine di esprimere il proprio parere reso ai sensi dell'art. 239 comma 1 lettera B) del D.Lgs. 267/00, sulla proposta di deliberazione di REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE —ANNI 2021-2022-2023 da parte della Giunta esecutiva;

Visti gli atti del Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2020, reso esecutivo ai sensi di legge e tutta la relativa documentazione;

Considerato che questo ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12.3.1999 n. 68;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta io richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Valutata la globalità della situazione finanziaria della Comunità

esprime

parere favorevole in ordine alla delibera di Giunta esecutiva come a me sottoposta.

Piazza Brembana, 09 novembre 2020

IL REVISORE DEI CONTI
rag .Elisabetta Natali

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi degli artt. 21 e 24 del D.Lgs. 82/2005

Allegato A

ORGANIGRAMMA COMUNITA' MONTANA VALLE BREMBANA

AREA AMMINISTRATIVA	AREA CONTABILE	AREA TECNICA	AREA SERVIZI SOCIALI
<p>Responsabile: segretario/direttore Dr. Regazzoni Omar</p> <p>Servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> Affari generali Servizi a carattere sovracommunale Servizi alla persona Soggiorno marino anziani Cultura – Istruzione Turismo - Sport 	<p>Responsabile: Rag. Oberti Marialuisa</p> <p>Servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestione risorse economiche e finanziarie Economato e Servizi assicurativi Personale Statistiche e Gestione sito 	<p>Responsabile: Arch. Gotti Angelo</p> <p>Servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lavori pubblici – operai Gestione territorio Gestione attività agricolo – forestale P.S.R. A.I.B. – Protezione Civile 	<p>Responsabile: D.ssa Calegari Maria</p> <p>Servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestione ufficio di piano Iniziative in campo sociale Assistenza educativa scolastica Trasferimenti per attività sociali – fondo nazionale politiche sociali Gestione P.D.Z.
<p>Ufficio</p> <p>Segreteria – Organi istituzionali – Protocollo – Archivio -; Convenzione RSU – Gestioni associate; Ufficio ricezione – Centralino; Soggiorno marino anziani; Interventi culturali e nel campo dell'istruzione; Turismo – Sport – Associazioni sportive.</p>	<p>Ufficio</p> <p>Gestione economica, finanziaria, programmazione, controllo gestione; Gestione beni demaniali e patrimoniali; Economato – servizi assicurativi; Stipendi e contributi e adempimenti; Statistica, sito, trasparenza, ecc.</p>	<p>Ufficio</p> <p>Lavori pubblici – Gestione squadra operai – Vincolo idrogeologico – ambientale; Agricoltura – allevamento; Gestioni boschi e foreste – Interventi SIF – PSR; Anti Incendio Boschivo – Protezione Civile – G.E.V..</p>	<p>Ufficio</p> <p>Ufficio di piano – Servizio Segretariato Sociale – Servizio Assistenza educativa scolastica; Minori – disabili – anziani – Telesoccorso – famiglie – disagio sociale</p>
<p>Locatelli Chiara Gherardi Elena Busi Stefania (p.time 50%) Beltramelli Santina (cessazione 30/04/2021)</p>	<p>Morali Elena (p.time 83,33%)</p>	<p>Fiorona Roberto Donati Deborah Ghidotti Nives Rinaldi Giancarlo (p.time 22,23% ex art. 1 c. 557 L.31/04)</p>	<p>Busi Stefania (p.time temporaneo 38,89%)</p>

CONSISTENZA DIPENDENTI IN SERVIZIO COMUNITA' MONTANA VALLE BREMBANA

N. progr	AREA	CAT. DI BASE	Profilo professionale	Note
	<i>Dipendente in servizio</i>			
AREA AMMINISTRATIVA				
1	<i>Regazzoni Omar</i>	D.3	Funzionario Segretario	Incarico T.D. contratto dirigenziale Segretario Responsabile di Area
2	<i>Locatelli Chiara</i>	C	Istruttore	
3	<i>Gherardi Elena</i>	C	Istruttore	
4	<i>Busi Stefania</i>	B.3	Collaboratore Professionale	p.time 50% con estensione temporanea all'88,89% finanziamento programma PON SIA
5	<i>Beltramelli Santina</i>	A	Ausiliario	Cessazione 30/04/2021
AREA CONTABILE				
6	<i>Oberti Maria Luisa</i>	D.1	Istruttore direttivo	Responsabile di Area
7	<i>Morali Elena</i>	C	Istruttore	P.time 83,33%
AREA TECNICA				
8	<i>Gotti Angelo</i>	D.3	Funzionario	Responsabile di area
9	<i>Fiorona Roberto</i>	C	Istruttore	
10	<i>Donati Deborah</i>	C	Istruttore	
11	<i>Ghidotti Nives</i>	C	Istruttore	
AREA SERVIZI SOCIALI				
12	<i>Calegari Maria</i>	D.1	Istruttore direttivo	Responsabile di Area con incarico T.D. extra d.o.
	<i>Busi Stefania</i>	B3	Collaboratore Professionale	Quota integrativa p.time 38,89%

