



COMUNE DI RIVA DEL PO

Provincia di Ferrara

Via 2 febbraio, 23 - 44033 - Riva del Po - loc. Berra

Sede distaccata: Piazza Libertà 1 – 44030 – Riva del Po – loc. Ro

Comune istituito con L.R. n. 17 del 05/12/2018 a seguito di fusione fra i Comuni di Ro e Berra.



ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 64 Del 22-10-2020

Oggetto: MODIFICA PIANO TRIENNALE ASSUNZIONE DEL PERSONALE.

L'anno **duemilaventi** il giorno **ventidue** del mese di **ottobre** alle ore **12:00**, presso questa Sede Municipale, previo esaurimento delle formalità previste dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

ZAMBONI ANDREA	Sindaco	Presente
ASTOLFI ALBERTO	Vice Sindaco	Assente
NALLI RAFFAELLA	Assessore	Presente
BRANDALESI SILVIA	Assessore	Presente
POZZATI MARCO	Assessore	Presente

Presenti n. 4 Assenti n. 1.

Partecipa il Vice Segretario Comunale Ciarlini Claudio che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di Sindaco pro tempore, il Sig. ZAMBONI ANDREA che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

Oggetto: MODIFICA PIANO TRIENNALE ASSUNZIONE DEL PERSONALE.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la propria deliberazione n. 16/2020 con la quale è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022

DATO ATTO che il Consiglio Comunale:

- con deliberazione n.13 del 25/03/2020, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2020 -2022 ed il bilancio di previsione;

DATO ATTO altresì che la Giunta Comunale:

- con deliberazione n. 24 del 03/04/2020 ha approvato il PDO 2020/2022-Piano della performance. Assegnazione risorse ed obiettivi ai Responsabili degli uffici e dei servizi per la gestione del Bilancio di previsione triennio 2020-2022; PEG.
- con deliberazione n. 22 del 27/04/2020 l'Unione dei Comuni Terre e Fiumi ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive;

RICHIAMATI:

l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 che prevede:

- al comma 1, che: "gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68";
- al comma 2, che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni;
- il D.Lgs. 165/01 che prevede:
- all'art. 5, che le pubbliche amministrazioni abbiano autonomia organizzativa al fine di assicurare la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa e l'attuazione, tra gli altri, del principio di funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, di cui all'art. 2;
- all'art. 6 comma 2, che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale di fabbisogno di personale in coerenza con la pianificazione triennale delle attività della performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6- ter;
- all'art. 6 comma 2, inoltre, che il piano triennale sopra citato indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- all'art. 6 comma 3, che, in sede di definizione del piano, ogni amministrazione deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- all'art. 6 comma 6, che "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.";

RILEVATO che:

- così come previsto dall'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- tali Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono meramente una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

DATO ATTO che l'ultima modifica della dotazione organica è stata approvata con deliberazione di G.C. n. 16 del 21/02/2020;

PRESO ATTO pertanto che:

- dopo le modifiche normative apportate con il D. Lgs. 75/2017 la dotazione organica è una conseguenza dei fabbisogni di personale e non più un loro presupposto;
- il Piano Triennale, come sopra definito, determina una nuova dotazione organica espressa in termini di spesa, calcolata su base annua, che non potrà essere superiore alla "spesa potenziale massima" del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;

DATO ATTO che il D.Lgs. 165/01 prevede inoltre:

- che le amministrazioni attivino, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, sia la procedura di mobilità esterna obbligatoria di cui all'art. 34-bis finalizzata all'eventuale collocamento obbligatorio di personale posto in mobilità da altre Amministrazioni Pubbliche;
- all'art. 30 c.2bis, che le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. L'art. 3 c. 4 della legge 56/2019 (Legge Concretezza) consente di derogare dall'obbligo di cui all'art. 30 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2019/2021;
- all'art. 36 comma 2 che le amministrazioni attivino forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego di personale solo per esigenze temporanee o eccezionali, pertanto è opportuno a fronte di esigenze permanenti provvedere alla copertura del servizio con personale di ruolo;
- all'art. 6ter - comma 5 –, l'obbligo di comunicazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, delle informazioni inerenti il contenuto dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione, a pena di nullità delle procedure di reclutamento avviate. Le modalità di trasmissione sono definite dall'art. 60 del D.Lgs. 165/2001 "controllo del costo del lavoro";

- all'art. 30 comma 2-sexies, la possibilità di utilizzare, in assegnazione temporanea per un periodo non superiore a tre anni, personale di altre amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione;

RICHIAMATO, inoltre, il CCNL 2016/2018 del Comparto Funzioni Locali ed in particolare:

- l'art. 53 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui "1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante: a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni; b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati. 2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la
- trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità";
- l'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui " 4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31.3.1999, 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";

VISTO l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria ed in particolare:

- il comma 2 che stabilisce: *"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..... Omissis I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. “;*

DATO ATTO che è stato pubblicato sulla G.U. del 27 aprile 2020 il DPCM del 17 marzo 2020 “misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal su citato comma 2 art. 33 del D.L. 34/2019 la cui applicazione decorre dal 20 aprile 2020;

CONSIDERATO che l'art. 4 del suddetto DPCM contiene la tabella che individua i **valori soglia** per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni di cui all'art. 2 del medesimo DPCM e che, per il **Comune di Riva del Po**, la fascia demografica da .5000 a 9.999, tale valore soglia è pari al **26,9%**;

TENUTO CONTO che il Comune di Riva del Po, nato dalla fusione dei comuni di Ro e Berra comuni in carenza di organico, ha la necessità di implementare la propria dotazione organica per completare la riorganizzazione dell'ente al fine di renderla efficace ed efficiente rispetto alle necessità dei cittadini ed ai progetti che si è data l'amministrazione; Sentite le necessità espresse dai responsabili dei settori, dato atto delle cessazioni di personale intervenute si rende necessario procedere ad una modifica del piano triennale implementandolo delle seguenti figure :

- **1 dipendente Cat. D** per il Settore Finanze – Tributi in sostituzione di una figura di cat C, il cui pensionamento è previsto a partire dal mese di gennaio 2021, al fine di implementare e qualificare il servizio di economato, con previsione di affiancamento a partire dal 29 ottobre ;

-1, istruttore amministrativo contabile, da assegnare al Settore AA.GG. – Servizio Messi e Protocollo in sostituzione di un dipendente di (Cat. B), cessato in febbraio a partire 29/10/2020, per riqualificare la figura professionale che svolgerà anche funzioni di protocollo archivio;

-2 da assegnare al Settore Tecnico, con profilo istruttore tecnico dal 29/10/2020, al fine di sostituire una figura che esce per mobilità dal 01/11/2020 ed implementare il servizio per l'attivazione di nuovi investimenti.

- **1 Cat. B3, con profilo collaboratore professionale tecnico** da assegnare al Settore Tecnico in sostituzione di una cessazione di una cat B prevista per il mese di agosto Dal 29/10/2020 ;

Considerato inoltre che dalla precedente programmazione rimane da assumere 1 cat C da assegnare al Settore Servizi demografici già previsto nella precedente deliberazione, e che verrà ricoperto attraverso mobilità interna;

Considerato inoltre che nel 2021 cesserà una dipendente di categoria C addetta al servizio Scuola e non verrà sostituita in quanto le competenze saranno trasferite all'Unione probabilmente dal 01/01/2021 vista la delibera di indirizzo della giunta dell'Unione n.52 del 13/07/2020;

Considerato pertanto che si rende necessario procedere anche alla modifica della dotazione organica come da allegato D;

ACCERTATO che è rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis del DL 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014;

CONSIDERATO che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

a) riduzione della spesa del personale.

L'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al Patto di Stabilità Interno, ai fini del concorso delle autonomie locali al rispetto degli

obiettivi di finanza pubblica, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis, ed in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, di cui al citato art. 76 comma 4; infine il comma 557-quater, stabilisce, per il contenimento delle spese di personale, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

b) rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Le assunzioni di personale sono subordinate al rispetto del pareggio di bilancio e alla trasmissione della relativa certificazione entro il termine del 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento nonché alla trasmissione alla banca dati (Bdap-Mop) dei dati relativi agli spazi finanziari dei patti di solidarietà nazionale e regionale;

c) rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché dell'invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato (art. 9, commi da 1-quinques a 1-octies, D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016);

d) Corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica.

L'art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 stabilisce la sanzione del blocco delle assunzioni (e del ricorso all'indebitamento) per gli Enti non in regola con gli obblighi di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

e) rispetto dei tempi medi nei pagamenti; nello specifico ai sensi dell'art. 41 del D.L. n. 66/2014 al fine di garantire il rispetto dei tempi di pagamento di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, le amministrazioni pubbliche di cui al comma 1, esclusi gli enti del Servizio sanitario nazionale, che, sulla base dell'attestazione di cui al medesimo

comma, registrano tempi medi nei pagamenti superiori a 90 giorni nel 2014 e a 60 giorni a decorrere dal 2015, nell'anno successivo a quello di riferimento non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa

e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto;

f) *ricognizione annuale delle eccedenze di personale*; nello specifico l'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che le pubbliche amministrazioni procedano alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, previste dall'art. 6 comma 1, terzo e quarto periodo, dello stesso D.Lgs. 165/2001;

g) *approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità* previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006, e dell'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001;

VISTO il Regolamento degli uffici e dei servizi;

DATO ATTO che:

a) il Comune di Riva del Po non versa in situazione strutturalmente deficitaria ed il Revisore dei conti in data ha dato atto che il presente provvedimento di fabbisogno di personale tiene conto dei vincoli imposti dalle norme vigenti anche relativamente al rispetto del pareggio di bilancio;

b) rispetto al limite introdotto dalla finanziaria 2007, art. 1 c. 557, di **riduzione della spesa del personale in termini assoluti**, il Comune di Riva del Po ha previsto una spesa del personale per l'anno 2020 al netto delle nuove assunzioni (compresa la quota parte delle spese di personale dell'Unione Terre e Fiumi), quantificata per l'anno 2020 in **€1.458.129,65** per l'anno 2021 **€ 1.401.844,03** e per l'anno 2022 **€ 1.397.728,32** utilizzando i criteri di cui all'art. 76 del D.L. 112 e detraendo gli oneri derivanti da aumenti contrattuali e le altre spese indicate nella circolare MEF n. 9 del 17.02.2006, inferiore rispetto alla spesa media sostenuta a tale titolo nel triennio antecedente la fusione 2016/2018 ammontante a **€1.526.898,62**, calcolata con i medesimi criteri, come risulta da tabella allegata (all.1);

c) **ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica**: rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2019 e trasmissione della relativa certificazione entro il termine del 31 marzo 2020 ed ha trasmesso, alla banca dati (Bdap-Mop), i dati relativi agli spazi finanziari dei patti di solidarietà nazionale e regionale;

d) **ha approvato nei termini previsti il bilancio di previsione, il rendiconto ed il bilancio consolidato** inviando, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, i relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato (art.9, commi da 1-quinques a 1- octies, D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016);

e) gestisce e certifica, secondo le disposizioni normative, la certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica.

f) ha registrato **tempi medi nei pagamenti entro i limiti definiti dalla legge** al fine di poter procedere ad assunzioni di personale come risulta da dichiarazione del servizio Finanziario pubblicata sul sito web alla Sezione Trasparenza – Pagamenti dell'amministrazione - Indicatori di tempestività dei pagamenti;

g) ha proceduto, a seguito di confronto con ciascun Dirigente di Settore, alla **ricognizione annuale delle eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, evidenziando che, in considerazione della politica di riduzione della spesa di personale perseguita negli anni e della mancata sostituzione del turnover che ha richiesto la

riorganizzazione dei servizi, allo stato attuale **non si rileva personale in eccedenza**, come evidenziato dalle schede sulle esigenze ed eccedenze di personale agli atti;

h) il **Piano triennale delle azioni positive** è stato approvato con deliberazione n. 22 del 27/04/2020 dell'Unione dei Comuni Terre e Fiumi ;

DATO ATTO che in base a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. 34/2019, così come evidenziato dall'all. 2 del presente atto:

- la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2017-2018-2019) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione è pari ad **€ 7.735.138,61** (di cui € 5.980.774,56 di Riva del Po ed € 1.754.364,05 della quota parte delle entrate dell'Unione Terre e Fiumi) ;
- la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto di IRAP a carico dell'amministrazione per l'anno 2019 risulta pari a **€ 1.669.048,10** (di cui € 1.033.657,75 di Riva del Po ed € 635.390,35 della quota parte di spesa di personale dell'Unione Terre e Fiumi);
- il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti risulta pari a **21,58%** collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al **26,9%** calcolato per l'anno 2020, in €2.080.752,29 (di cui **€1.445.361,94** di Riva del PO ed € 635.390,35 della quota parte di spesa di personale dell'Unione Terre e Fiumi);

CONSIDERATO che:

i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente per assunzioni a tempo indeterminato la spesa di personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nell'art. 5 del D. L. 34/2019 che, per il Comune di Riva del Po:

- per l'anno 2020 è pari al 17% della spesa del personale anno 2018
- per l'anno 2021 è pari al 21% della spesa di personale anno 2018;
- per l'anno 2022 è pari al 24% della spesa di personale anno 2018;

il valore così determinato risulta:

- per l'anno 2020 ad **€1.330.140,53** (consuntivo 2018 + 17%)
- per l'anno 2021 ad **€1.375.615,42** (consuntivo 2018 + 21%)
- per l'anno 2022 ad **€1.409.721,59** (consuntivo 2018 + 24%)

con la conseguente possibilità di incremento della spesa del personale per nuove assunzioni, per l'anno 2020, fino alla concorrenza di tale cifra che si colloca al di sotto del valore soglia su indicato;

CONSIDERATO che le previsioni di assunzione di personale indicate nell'allegato 3, risultanti dal percorso di analisi di seguito specificato, tenendo conto dei tempi previsti per le selezioni, prevedono un impatto finanziario:

- sul bilancio 2020 pari a € 31.509,52 portando la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari a **€ 1.016.887,75** ossia in linea con le previsioni di bilancio 2020 e al di sotto dei valori soglia sopra indicati;
- sul bilancio 2021 pari a € 150.434,49 portando la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari a **€ 1.056.680,75** ossia in linea con le previsioni di bilancio 2021 e al di sotto dei valori soglia sopra indicati;
- sul bilancio 2022 pari a € 150.434,49 portando la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari a **€ 1.052.508,75** ossia in linea con le previsioni di bilancio 2022 e al di sotto dei valori soglia sopra indicati;

CONSIDERATO altresì che l'impatto di tali previsioni di assunzione sul bilancio 2021, tenendo conto dei valori di bilancio ad oggi stimabili, mantengono la spesa del personale al di sotto dei valori soglia sopra indicati e che sarà comunque effettuato un attento monitoraggio della spesa a seguito dell'approvazione del rendiconto 2020 al fine di verificare il costante rispetto dei limiti delle facoltà assunzionali e della spesa del personale previsti dal quadro normativo vigente;

RILEVATO che, tenuto conto in particolare della situazione emergenziale COVID 19 e della necessità di tener conto delle nuove esigenze organizzative manifestatesi nei servizi a seguito della fusione considerando:

- gli obiettivi strategici o le attività ordinarie collegate alle esigenze di assunzione rilevate;
- le figure che si intendono inserire nella struttura individuando il corrispondente profilo professionale e le competenze richieste per ogni figura;
- il turn over previsto nel settore per gli anni 2020-2022;
- l'impatto, in termini di numero di persone e di costi, delle richieste sulla situazione esistente (situazione "as is" e situazione "to be") determinando il posizionamento strategico di ogni settore rispetto all'ente in termini di personale;
- e ponendo particolare attenzione alle competenze presenti nell'ente e a quelle invece da ricercare attraverso selezione esterna, coerentemente a quanto previsto dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001 pubblicate sulla G.U. del 27/07/2018;
- a rilevare eventuali eccedenze di personale contestualmente alla rilevazione di cui sopra;
- a predisporre una proposta di Piano Triennale del fabbisogno del personale 2020-2022, partendo da quanto già previsto nella programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021, tenendo conto delle limitazioni imposte dalle norme in materia, ed in una logica di razionalizzazione delle strutture e dell'organizzazione del lavoro;
- la suddetta proposta è stata oggetto di confronto con il Sindaco e gli assessori ;
- tenendo conto delle osservazioni emerse, si è proceduto alla stesura finale della proposta di Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2020-2022 che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale (all.3) nel quale sono elencate per settore le esigenze di personale previste per l'anno 2020 con indicazione delle modalità di assunzione programmate;

RITENUTO di accogliere tale proposta considerandola in linea con le strategie dell'amministrazione e sul piano della sostenibilità economica-finanziaria trattandosi prioritariamente di:

- assunzioni di figure con nuove competenze necessarie alla realizzazione delle strategie dell'amministrazione;
- sostituzione di turnover di figure con competenze essenziali per lo svolgimento dei servizi;
- assunzioni necessarie per potenziare le strutture al fine di gestire in modo efficace le funzioni
- ordinarie ed istituzionali dell'ente;
- revisione dell'assetto a seguito di riorganizzazione e turnover;

con i seguenti obiettivi:

1. inserire nuove competenze in linea con gli obiettivi strategici dell'ente e le esigenze del territorio (gestione delle emergenze territoriali legate alla particolare conformazione del territorio, protezione civile)
2. sostituzione di professionalità per le quali è prevista la cessazione, anche a seguito dell'entrata in vigore del decreto 4/2019 convertito con modificazioni dalla legge 26/2019 (pensionamenti "quota 100"), con l'obiettivo di non creare discontinuità rispetto ai servizi e alle attività gestite, con particolare riferimento ai settori tecnici e agli staff amministrativi;
3. potenziare le squadre operative essenziali per garantire la manutenzione in situazioni di emergenza del territorio (verde pubblico, strade, cimiteri);

PRESO atto inoltre che, rispetto all'attivazione di contratti di lavoro a tempo determinato, il Comune può procedere per esigenze temporanee o eccezionali all'assunzione di personale anche al di fuori di quanto previsto dalla presente programmazione fermo restando il rispetto dei limiti normativi e contrattuali in materia (art. 11 comma 4bis del D.L. 90/2014 convertito con la legge 114 dell'8/8/2014 che ha modificato il comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010; art. 36 del D.lgs. 165/2001; art. 50 del CCNL 2016/2018; D.Lgs. 81/2015);

DATO ATTO, ai fini dell'attivazione di eventuali contratti di lavoro a tempo determinato e così come previsto dall'art. 20 del D.Lgs. 81/2015, che il Comune ha effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;

TENUTO CONTO che, per motivate esigenze organizzative, e sulla base di specifici accordi o convenzioni, in una logica di razionalizzazione e di ottenimento di economie di scala e di specializzazione, risulta possibile autorizzare l'utilizzo di personale appartenente ad altre amministrazioni mediante l'istituto del comando, assegnazione temporanea e utilizzo congiunto, così come autorizzare il comando del personale in ruolo del Comune di presso altri enti;

CONSIDERATO quindi di poter procedere all'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale riferito al periodo 2020-2022 (allegato 3) contenente il piano occupazionale per l'anno 2020 di immediata esecuzione secondo la programmazione operativa che sarà effettuata tenendo conto delle priorità organizzative e dei tempi relativi al reclutamento e alla selezione del personale;

CONSIDERATO che la spesa effettiva da impegnare sul bilancio 2020 è prevista nei capitoli di bilancio relativi ai singoli settori in cui saranno collocate le risorse;

RILEVATO quindi che le previsioni di personale contenute nell'allegato n. 3 risultano coerenti con le previsioni di bilancio e rispettano i limiti imposti dalla normativa vigente in materia di assunzioni spesa del personale, come risulta dalla tabella allegata (all.1);

DATO ATTO che l'attuazione delle previsioni del piano assunzionale è comunque subordinata al mantenimento degli equilibri finanziari di bilancio che verranno costantemente monitorati in corso d'anno;

ATTESO che la proposta di programma assunzioni 2020-2022 tiene conto di quanto già previsto dal programma assunzioni per l'anno 2019-2021 (approvato con deliberazione di Giunta n. 16 del 21/02/2020) per la parte non ancora attuata e che risulta quindi assorbito in questo atto, aggiornando il quadro complessivo con le esigenze maturate successivamente alla sua approvazione;

RILEVATO che la normativa vigente prevede le seguenti riserve di posti:

- riserva, in misura pari al 30% dei posti da ricoprire mediante procedura selettiva pubblica, a favore degli appartenenti alla categoria di cui all'art. 18, comma 6, D. Lgs. n. 215 dell'8.5.2001, (volontari in ferma breve o in ferma prefissata di durata di cinque anni delle tre forze armate, congedati senza demerito, anche al termine o durante le eventuali rafferme contratte) ed agli appartenenti alla categoria di cui all'art. 26, comma 5 bis, D. Lgs. n. 215 dell'8.5.2001, come modificato dall'art. 11 del Decreto Lgs. n. 236 del 31.7.2003, (ufficiali di complemento in ferma biennale e ufficiali in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta);
- riserva prevista dall'art. 12, comma 4, D. Lgs. n. 468/1967, in misura pari al 30% dei posti da ricoprire mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento (ex art. 16 L. 56/87) a favore dei lavoratori impegnati in lavori socialmente utili entro la data del 31.12.1997 per almeno 12 mesi;
- riserva prevista dall'art. 3, comma 1, della legge 12 marzo 1999 n. 68 (norme per il diritto al lavoro dei disabili) in base al quale i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della medesima legge nella misura del 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- riserva di cui all'art. 18, comma due, della legge 12 marzo 1999 n. 68 in base al quale i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze orfani, coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi, per causa di guerra, di servizio o di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981 n. 763 nella misura del 1% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;

TENUTO CONTO che il Comune di Riva del Po, a seguito della rilevazione effettuata ai sensi dell'art.39-quater del D.Lgs. 165/2001, non presenta carenze nell'ambito della categoria dei disabili di cui alla legge 68/99;

DATO ATTO che la dotazione organica, per l'anno 2020, definita dal quadro normativo in materia come specificato nella prima parte delle premesse del presente atto, è calcolata dinamicamente in termini di spesa teorica massima tenendo conto:

- della spesa del personale in servizio;
- della spesa derivante dalle assunzioni programmate per l'anno 2020, così come previste nell'allegato 3;
- della minore spesa per le cessazioni programmate, così come risultanti dalle richieste di pensionamento o di dimissioni presentate, alla data odierna, all'Ufficio Unico del Personale ;
- delle restanti voci di spesa del personale previste dall'art. 1 c. 557 della legge 296/2006;

RITENUTO di demandare al Dirigente dell'Ufficio Unico del Personale dell'Unione dei Comuni Terre e Fiumi gli ulteriori adempimenti necessari a dare esecuzione al presente piano;

PRECISATO che la programmazione triennale del fabbisogno di personale e il piano annuale potranno essere integrati in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo;

DATO ATTO che, come previsto dall'art. 3 comma 5 septies del D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla legge 114/2014 e così come modificato dall'art. 14bis della legge 26/2019, "I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni.";

DATO ATTO inoltre che, così come previsto dall'art. 19, comma 8 della L. 448/2001 che dispone:

"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate" la presente programmazione è stata sottoposta a parere da parte del Revisore dei conti che in data ha espresso parere favorevole, ai sensi di legge;

DATO ATTO, che l'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e che tale equilibrio è stato asseverato dal Revisore dei conti in data 15/10/2020 ;

VISTO:

- il D. Lgs. 30 marzo n.165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche);
- il D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);
- il vigente Regolamento degli uffici e dei Servizi;

Acquisiti in via preliminare, i pareri favorevoli ai sensi e per gli effetti dell'art.49 del D.Lgs 267/2000 di seguito riportati;

A voti unanimi palesemente espressi,

DELIBERA

1. DI APPROVARE, per i motivi di cui in premessa che si richiamano quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo, il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 riassunta nella tabella dell'allegato 3 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2. DI DARE ATTO che le previsioni del presente provvedimento sono coerenti con gli indirizzi contenuti nel DUP 2020/2022;

3. DI PRENDERE ATTO che a seguito della rilevazione effettuata con tutti i responsabili dell'ente, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, non sono state, come specificato in narrativa, rilevate eccedenze di personale;

4. DI DARE ATTO che:

- il presente provvedimento è adottato nel rispetto delle norme vigenti in tema di contenimento della spesa del personale e dei limiti alle assunzioni così come

dettagliatamente specificato in premessa con particolare riferimento all'art. 1 c. 557 della legge 296/2006 (all.1) e all'art. 33 del D.L. 34/2019 come specificato in narrativa (allegato 2);

- le previsioni di personale contenute nell'allegato n. 3 per l'anno 2020 e le conseguenti nuove spese pari a € 31.509,52 sono interamente finanziate sul bilancio di previsione 2020;
- tenendo conto delle priorità delle assunzioni e della tempistica di assunzione del personale programmato in relazione ai tempi delle procedure selettive da attivare, la spesa effettiva è prevista nei capitoli di bilancio relativi ai singoli settori in cui saranno collocate le risorse;
- le previsioni di personale contenute nell'allegato n. 3 risultano coerenti con le previsioni di bilancio e rispettano i limiti imposti dalla normativa vigente in materia di assunzione nonché gli equilibri finanziari e di bilancio e che, più in generale, il provvedimento nel suo complesso è rispettoso del principio generale di riduzione della spesa di personale, come risulta dalla tabella allegata (all.1);
- le previsioni per l'anno 2021 e 2022 sono da considerarsi programmatiche e sono quindi da sottoporre a verifica annuale anche per quanto riguarda il rispetto dei limiti stabiliti;

5. DI PRECISARE che il piano di fabbisogno complessivo del personale 2020/2022 tiene conto di quanto già previsto nel programma assunzioni 2020 di cui alla delibera di G.C. n. 13/2020, aggiornandolo rispetto alle esigenze maturate successivamente alla sua approvazione, sostituendolo nella parte non ancora attuata;

6. DI PRECISARE inoltre che la spesa necessaria all'attuazione del presente provvedimento trova complessivamente copertura nelle disponibilità finanziarie del Bilancio di previsione 2020-2022 ed è coerente con le norme tese al raggiungimento dell'obiettivo di contenimento della spesa, così come risulta dall'allegato 1;

7. DI DARE ATTO che l'attuazione delle previsioni del piano assunzioni per l'anno 2020 è comunque subordinata al mantenimento degli equilibri finanziari di bilancio che verranno costantemente monitorati in corso d'anno;

8. DI PRENDERE ATTO e confermare che le risorse necessarie per le assunzioni, per il personale a tempo indeterminato, previste nell'allegato 3 saranno imputate nei rispettivi capitoli del personale con singoli provvedimenti adottati dal competente dirigente che relicheranno la necessaria e dovuta imputazione della spesa, a condizione che sia rilasciata preventivamente, di volta in volta, relativa attestazione di accertamento di disponibilità e copertura della spesa da parte del responsabile dei servizi finanziari dell'ente;

9. DI DARE ATTO che la dotazione organica, per l'anno 2020, definita dal quadro normativo in materia come specificato nella prima parte delle premesse del presente atto, calcolata dinamicamente, tenendo conto delle cessazioni e assunzioni che nel tempo si manifestano, in termini di spesa teorica massima tenendo conto:

- della spesa del personale in servizio;
- della spesa derivante dalle assunzioni programmate per l'anno 2020, così come previste nell'allegato 3;
- della minore spesa per le cessazioni programmate, così come risultanti dalle richieste di pensionamento o di dimissioni presentate, alla data odierna, al Settore Personale;

•delle restanti voci di spesa del personale previste dall'art. 1 c. 557 della legge 296/2006 risulta, per l'anno 2020, non superiore alla "spesa potenziale massima" quantificata in € **1.526.898,62** ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006;

10. DI STABILIRE sin da ora che in relazione ad urgenti e motivate necessità, fermo restando le disponibilità di bilancio, il rispetto dei limiti di spesa in materia di personale e del principio di riduzione della stessa nonché di quanto previsto:

a. dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 9 – comma 28 – del DL 78/2010 e s.i.m.;

b. dall'art. 50 del CCNL 21.05.2018;

c. dal Capo IV "Somministrazione di lavoro" del D.Lgs. 81/2015 e dall'art. 52 del CCNL 21.05.2018;

sarà possibile procedere all'assunzione di personale a tempo determinato ovvero ricorrere a contratti di somministrazione di lavoro nel rispetto degli indirizzi definiti in merito con propria deliberazione n. 182/2018 e n. 285/2018;

1. DI AUTORIZZARE l'interscambio diretto e volontario tra dipendenti del Comune e dipendenti di altre pubbliche Amministrazioni, a parità di categoria e sentito il parere del Responsabile della struttura cui è assegnato il dipendente interessato e che dovrà tenere conto anche della compatibilità delle caratteristiche della figura in entrata con quelle della figura in uscita anche in deroga al principio di permanenza minima di 5 anni ;

12. DI DARE mandato alla Dirigente dell'Ufficio Unico del Personale di dare esecuzione a quanto programmato con il presente atto;

Inoltre,

L A G I U N T A

Attesa l'urgenza di provvedere;

A voti unanimi palesemente espressi,

D E L I B E R A

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – comma 4- D.Lgs 267/2000.

PARERI DI REGOLARITA' DEI RESPONSABILI

AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS 267/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO a norma del T.U.E.L. 267/00	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: Favorevole SI PRENDE ATTO DEL PARERE FAVOREVOLE DEL REVISORE DEI CONTI E DELLA RELATIVA ASSEVERAZIONE, IN DETTO PARERE CONTENUTA, IN RELAZIONE AL MANTENIMENTO DEGLI EQUILBRI DI BILANCIO. SI ESPRIME PERTANTO PARERE CONTABILE FAVOREVOLE IN MERITO ALLA PRESENTE DELIBERAZIONE, Data 21-10-20 Il Responsabile del servizio Ciarlini Claudio
---	--

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL SINDACO
ZAMBONI ANDREA

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Ciarlini Claudio

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suesesa deliberazione si attesta l'avvenuta pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e la contemporanea comunicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00.

IL Vice Segretario Comunale
Ciarlini Claudio

ESECUTIVITÀ

Si certifica che la suesesa deliberazione non soggetta a controllo di legittimità, è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità, ai sensi del comma 3 dell'art. 134 del T.U.E.L. n. 267/2000, per cui la stessa È DIVENUTA ESECUTIVA.

Lì, _____

IL Vice Segretario Comunale
Ciarlini Claudio

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

COMUNE DI RIVA DEL PO allegato D
DOTAZIONE ORGANICA PER CATEGORIA E PROFILI PROFESSIONALI PROGRAMMAZIONE 2020 MOD.

CAT. GIUR.	<i>Settore 1 Segreteria Affari generali, SCUOLA E SERVIZI SOCIALI</i>	POSTI TEMPO INDETERMINATO
D	Istruttore direttivo attività amministrative contabili	1
C	Istruttore amministrativo	5 (uno cesserà nel 2021)
A	Esecutore amministrativo	1
	TOTALE	7
	<i>Settore 2 Servizi DEMOGRAFICI</i>	
D	Istruttore direttivo attività amministrative	1
C	Istruttore amministrativo	4
	TOTALE	5
	<i>Settore 3 Economico Finanziario</i>	
D	Istruttore direttivo attività amministrative contabili	1+1 (uno sarà assunto a gennaio 2021
C	Istruttore amministrativo contabile	6-2 (uno cesserà a gennaio 2021e uno sarà spostato per mobilità interna)
	TOTALE	7
	<i>Settore 4 Settore Tecnico LLPP Patrimonio</i>	
D	Istruttore direttivo tecnico	1
C	Istruttore tecnico	3
B3	Operatore professionale elettricista	2
B3	Operatore professionale conduttore di macchine operatrici	1
B	Operatore conduttore di macchine complesse	1
B3	Collaboratore professionale tecnico	1
	TOTALE	8 TOATALE GENERALE 27

TOTALE 27

ALLEGATO 3**COMUNE DI RIVA DEL PO
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
TRIENNIO 2020 -2022**

PIANO ASSUNZIONI 2020			
NUM.	ASSUNZIONI	CATEGORIA GIURIDICA	MODALITÀ DI COPERTURA
1	Istruttore amministrativo contabile	C	Concorso /Graduatoria
1	Istruttore amministrativo	C	Mobilità interna
1	Istruttore direttivo tecnico	D	Art.110 comma 1 selezione (già assunto da precedente programmazione)
1	Istruttore amministrativo contabile	D	Concorso o graduatoria
2	Istruttore tecnico	C	Graduatoria
1	Collaboratore professionale tecnico	B3	Graduatoria
	Assunzioni Flessibili		

CESSAZIONI PREVISTE 2020			
NUM.	CESSAZIONI	CATEGORIA GIURIDICA	MOTIVAZIONE
2	Cat .	B	cessazione
1	Cat	C	mobilità

PIANO ASSUNZIONI 2021			
NUM.	ASSUNZIONI	CATEGORIA GIURIDICA	MODALITÀ DI COPERTURA

CESSAZIONI PREVISTE 2021			
NUM.	CESSAZIONI	CATEGORIA GIURIDICA	MOTIVAZIONE
02	Istruttore amministrativo contabile	-C	pensionamento

PIANO ASSUNZIONI 2022			
NUM.	ASSUNZIONI	CATEGORIA GIURIDICA	MODALITÀ DI COPERTURA

	CESSAZIONI PREVISTE 2022		
NUM.	CESSAZIONI	CATEGORIA GIURIDICA	MOTIVAZIONE
0	-	-	-

	ENTRATE COMUNE E UNIONE IN % (anno 2019)	totale
1	Calcolo % spese di personale	interpretazione spesa max.
	spese di personale 2019 Comune ricalcolate ai sensi del D.L.34-2019	€ 1.033.657,75
	spese di personale 2019 quota Unione Terre e Fiumi ricalcolate ai sensi del D.L.34-2019	€ 635.390,35
	Totale	€ 1.669.048,10
	media entrate dei tre rendiconti precedenti meno il fondo di dubbia esigibilità, così come comunicato dalla ragioneria (solo comune)	€ 5.980.774,56
	media entrate dei tre rendiconti precedenti meno il fondo di dubbia esigibilità, così come comunicato dalla ragioneria (unione divisa in %)	€ 1.754.364,05
	Totale	€ 7.735.138,61
	% spese di personale da raffrontare con tabella 1	21,58%

2	Raffronto percentuale con tabella 1	capacità assunzionale anno 2020	capacità assunzionale anno 2021	capacità assunzionale anno 2022
	% spese di personale su entrate correnti	21,58%		
	% tabella 1 - paramentro virtuosità per fascia di abitanti	26,90%		
	% margine di spazio assunzionale	-5,32%		
	spesa massima per valore soglia	€ 2.080.752,29		
	- di cui spesa massima per valore soglia della quota dell'Unione Terre e Fiumi	€ 635.390,65		
	- di cui spesa massima per valore soglia del solo Comune di Riva del Po	€ 1.445.361,64		
	% tabella 2 - incremento consentivo per l'anno per fascia di abitanti	17,00%	21,00%	24,00%
	maggiore spazio assunzionale effettivo per l'anno (calcolato sulla spesa 2018 del Comune di Riva del Po € 1.136.872,25)	€ 1.330.140,53	€ 1.375.615,42	€ 1.409.721,59

3	calcolo incremento di spesa di personale consentito oltre il limite	
	capacità assunzionale residua dei 5 anni antecedenti al 2020 cessati dal 2014	
	maggiore spazio assunzionale effettivo per l'anno	€ 296.482,78
A	Incremento di spesa teorico	€ 296.482,78
B	maggiore spazio assunzionale teorico (che costituisce il limite massimo)	€ 411.703,89
	quota eccedente il limite	€ 115.221,10

4	somme eventualmente rese di sponibili per effettuare assunzioni a tempo indeterminato non rilevanti ai fini del rispetto del limite	€ 296.482,78	il minore tra A e B
----------	---	---------------------	---------------------

SPESA DI PERSONALE CALCOLATA COME DA CIRCOLARE del 08/06/2020

IMPEGNATO COMPETENZA incluse nel calcolo DL.34-/2019	2019	
Macroaggregato 1.01	1.033.657,75	compreso € 27.000,00 segreteria convenzionata
C. F. U1.03.02.12.001		lavoro flessibile
C. F. U1.03.02.12.002		somministrazione
C. F. U1.03.02.12.003	-	lavoro flessibile
C. F. U1.03.02.12.999		lavoro flessibile
Totale spese incluse	1.033.657,75	

IMPEGNATO COMPETENZA escluse dal calcolo DL.34-/2019	2019	
Macroaggregato 1.02.	63.339,69	Irap
Macro aggregato 3 - C. F. U1.03.02.04.004		Formazione
Macro aggregato 3 - C. F. U1.03.02.02.000		missioni
Macro aggregato 3 - C. F. U1.03.02.99.004	13.050,16	spese per consultazioni elettorali
Macroaggregato 1.09.		
Totale spese escluse	76.389,85	

Totale spese di personale anno 2019	1.110.047,60
--	---------------------

		anno 2020			anno 2021			anno 2022		
		disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)	disciplina di cui DL 34/2019 - Decreto attuativo 17/03/2020 - circolare applicativa del 08/06/2020		disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)	disciplina di cui DL 34/2019 - Decreto attuativo 17/03/2020 - circolare applicativa del 08/06/2020		disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)	disciplina di cui DL 34/2019 - Decreto attuativo 17/03/2020 - circolare applicativa del 08/06/2020	
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		Spesa massima per fabbisogno al netto delle n.5assunzioni a tempo indeterminato effettuate rispetto del limite previsto dal DL34/2019 (previsione)	Spesa di n.5 assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel rispetto del limite previsto dal DL34/2019 (previsione)	Spesa massima per fabbisogno comprensiva delle nuove assunzioni a tempo indeterminato ricalcolata nel rispetto del limite previsto dal DL34/2019 (previsione)	Spesa massima per fabbisogno al netto delle n.5 assunzioni a tempo indeterminato effettuate rispetto del limite previsto dal DL34/2019 (previsione)	Spesa per fabbisogno comprensivo di n.5 assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel rispetto del limite previsto dal DL34/2019	Spesa massima per fabbisogno comprensiva delle nuove assunzioni a tempo indeterminato ricalcolata nel rispetto del limite previsto dal DL34/2019 (previsione)	Spesa massima per fabbisogno al netto delle n.5 assunzioni a tempo indeterminato effettuate rispetto del limite previsto dal DL34/2019 (previsione)	Spesa per fabbisogno comprensivo di n.5 assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel rispetto del limite previsto dal DL34/2019	Spesa massima per fabbisogno comprensiva delle nuove assunzioni a tempo indeterminato ricalcolata nel rispetto del limite previsto dal DL34/2019 (previsione)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	1.026.761,46	31.509,52	1.016.887,75		947.629,49	150.434,49	1.056.680,75	
di cui	Ritribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		541.345,03	23.458,97	564.804,00		478.832,00	112.355,00	591.187,00	
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		160.668,95	7.113,05	167.782,00	compreso perseo	143.225,51	33.579,49	176.805,00	compreso perseo
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per eguo indennizzo		14.815,50	937,50	15.753,00	assegni e buoni pasto	15.640,00	4.500,00	20.140,00	assegni e buoni pasto
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		24.000,00		24.000,00	ipotesi - segreteria convenzionata	24.000,00		24.000,00	ipotesi - segreteria convenzionata
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL									
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro									
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. intermedi, tirocini, ecc.), con convenzioni (LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)									
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)									
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		41.383,23				41.383,23			
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)					spese elettorali				spese elettorali
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale imputate nell'anno in corso derivanti dall'esercizio precedente (contabilizzate nel macroaggregati 101 e 102, di cui ai punti precedenti, e finanziate con F.P.V. entrata cap....)		244.548,75		244.548,75	come da delibera corte dei conti 16/2016 che indica come imputare la spesa salario accessorio	244.548,75		244.548,75	come da delibera corte dei conti 16/2016 che indica come imputare la spesa salario accessorio
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati (partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)	+	506.644,68	0,00		unione spesa da fabbisogno 2020	506.644,68	0,00		unione spesa da fabbisogno 2020
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. intermedi, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103).	+								
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104).	+								
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+								
5	Totale inap. macroaggregato 102	+	61.634,97		0,00		54.239,68		0,00	
	Inap. macroaggregato 102		35.476,71				37.840,71			
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale imputate nell'anno in corso derivanti dall'esercizio precedente (contabilizzate nel macroaggregati 101 e 102, di cui ai punti precedenti, e finanziate con F.P.V. entrata cap....)		16.398,97			come da delibera corte dei conti 16/2016 che indica come imputare la spesa salario accessorio	16.398,97			come da delibera corte dei conti 16/2016 che indica come imputare la spesa salario accessorio
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale finanziate nell'anno in corso ed imputate all'esercizio successivo (F.P.V. in spesa, contabilizzate nel macroaggregato 110)	-								
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			1.595.041,11	31.509,52	1.016.887,75		1.508.513,85	150.434,49	1.056.680,75	
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "budget di giro", ecc.)	+								
TOTALE SPESA DI PERSONALE			1.595.041,11	31.509,52	1.016.887,75		1.508.513,85	150.434,49	1.056.680,75	
COMPONENTI ESCLUSE:		Spesa massima per fabbisogno (previsione)	Spesa massima per fabbisogno (previsione)	Spesa massima per fabbisogno (previsione)	Spesa massima per fabbisogno (previsione)	Spesa massima per fabbisogno (previsione)	Spesa massima per fabbisogno (previsione)	Spesa massima per fabbisogno (previsione)	Spesa massima per fabbisogno (previsione)	Spesa massima per fabbisogno (previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	110.925,33			benefici contrattuali dipendenti-salario accessorio + NYC a bilancio	104.669,82			benefici contrattuali dipendenti-salario accessorio + IVC a bilancio
8	Costo personale comandato da altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-								
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	23.966,13	0,00			0,00	0,00		
10	Spese per formazione del personale	-								
11	Rimborsi per missioni	-								
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-								
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-								
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-								
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-								
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell'8 marzo 2007)	-								
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31-05-2010)	-								
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-								
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-								
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-								
21	Inap. relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a RAP)	-								
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	2.000,00	0,00		PERSEO	2.000,00	0,00		PERSEO
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 30/2014)	-								
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-								
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			136.911,46	0,00	0,00		106.669,82	0,00	0,00	
COMPONENTI ASSOGETTATE AL LIMITE DI SPESA			1.458.129,65	31.509,52	1.016.887,75		1.401.844,03	150.434,49	1.056.680,75	
LIMITE : media del triennio TRIENNIO 2016-2017-2018 (VALORE ASSOLUTO)			1.526.896,62				1.526.896,62			
LIMITE: maggior margine assunzionale per personale a tempo indeterminato calcolate ai sensi del DL34-2019 (spesa di personale anno 2018 + % di incremento)				1.330.140,53	spesa di personale anno 2018 + 17% incremento		1.375.615,42	spesa di personale anno 2018 + 21% incremento		1.409.721,59
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?		SI		SI		SI		SI		SI
Margine di spesa ancora sostenibile per qualsiasi tipo di spesa			68.768,97				125.054,59		129.170,30	
Margine di spesa complessivo ancora sostenibile per assunzioni a tempo indeterminato				313.252,78			318.934,67			357.212,84

COMUNE DI RIVA DEL PO

PROVINCIA DI FERRARA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 54 Data 15/10/2020	OGGETTO: Parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto: "Approvazione piano triennale fabbisogno personale. Modifica delibera g.c. n. 13/2020"
--	---

Premesso che:

- a) l'articolo 91 del d.Lgs. n. 267/2000 prevede che *"Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- b) l'art. 33 c. 1 del D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019 e l'articolo 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020 del Ministro della Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno che afferma: *"Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 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"*
- c) l'articolo 19, comma 8, della legge n. 448 del 28 dicembre 2001, prevede che l'organo di revisione accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997;
- d) l'articolo 239, comma 1, lettera b.1) del d.Lgs. n. 267/2000 (come modificato dall'articolo 3 del decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174), prevede che l'organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economico finanziaria;

Richiamati:

- l'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il quale prevede che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno *"assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative"*. Il tetto della spesa di personale è rappresentato per i comuni fusi dalla spesa media del triennio precedente la fusione 2016-2018;
- 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.

Considerato che il Consiglio Comunale con deliberazione n.13 del 25/03/2020, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2020 - 2022 ed il bilancio di previsione;

4

che la Giunta Comunale con deliberazione n. 24 del 03/04/2020 ha approvato il PDO 2020/2022- Piano della performance. Assegnazione risorse ed obiettivi ai Responsabili degli uffici e dei servizi per la gestione del Bilancio di previsione triennio 2020-2022; PEG;

che con deliberazione n. 22 del 27/04/2020 l'Unione dei Comuni Terre e Fiumi ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive;

che l'ultima modifica della dotazione organica è stata approvata con deliberazione di G.C. n. 16 del 21/02/2020.

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, con la quale si determina la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020-2022 e il relativo piano occupazionale;

PRESO ATTO E RILEVATO

che in base all'art. 4 del sopra citato DM del 17 marzo 2020, il Comune di Riva del Po si colloca nella fascia demografica con valore soglia del 26,9%;

che il valore effettivo, determinato con riferimento ai dati del rendiconto 2018, del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del FCDE, risulta pari al 21,58%;

che i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente per assunzioni a tempo indeterminato la spesa di personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nell'art. 5 del D. L. 34/2019 che, per il Comune di Riva del Po, per l'anno 2020 è pari al 17% della spesa del personale anno 2018 e per l'anno 2021 è pari al 21% della spesa di personale anno 2018;

che il valore così determinato per il comune di Riva del Po risulta pari per l'anno 2020 ad €1.330.140,53 (consuntivo 2018 + 17%), per l'anno 2021 (consuntivo 2018 + 21%) ad €1.375.615,42 e per l'anno 2022 (consuntivo 2018 + 24%) ad €1.409.721,59 con la conseguente possibilità di incremento della spesa del personale per nuove assunzioni, per l'anno 2020, fino alla concorrenza di tale cifra che si colloca al di sotto del valore soglia su indicato;

che l'impatto delle previsioni di assunzione mantiene la spesa del personale al di sotto dei valori soglia sopra indicati, e che dovrà comunque essere effettuato un attento monitoraggio della spesa a seguito dell'approvazione del rendiconto 2020 al fine di verificare il costante rispetto dei limiti delle facoltà assunzionali e della spesa del personale previsti dal quadro normativo vigente;

ACCERTATO

sulla base degli atti sottoposti a controllo il rispetto dei vincoli in materia di spese di personale e delle norme che regolano le capacità assunzionali degli enti, nonché il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio,

ESPRIME

parere FAVOREVOLE.

Il presente parere vale quale asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020.

Il Revisore Unico
Dr. Francesco Pizzigoni

