# COMUNE DI COPPARO

Provincia di Ferrara

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Deliberazione n. 85 del 27-08-2020**

**OGGETTO: MODIFICA DELIBERA DI G. C. N. 98 DEL 17/12/2019 E S. M. - APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.**

L'anno **duemilaventi** il giorno **ventisette** del mese di **agosto** alle ore **15:00**, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla normativa vigente, sono stati convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale:

| | | |
|---|---|---|
| Pagnoni Fabrizio | SINDACO | Presente |
| Orsini Franca | VICE SINDACO | Presente |
| Cirelli Bruna | ASSESSORE | Presente |
| Baraldi Massimo | ASSESSORE | Presente |
| Grandi Simone | ASSESSORE | Presente |
| Pirani Cristiano | ASSESSORE | Presente |

**Presenti n. 6** **Assenti n. 0**

Partecipa il Segretario Generale Reggente Sattin Rita che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di SINDACO, il Sig. Pagnoni Fabrizio che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Deliberazione n. 85 del 27-08-2020

**OGGETTO: MODIFICA DELIBERA DI G. C. N. 98 DEL 17/12/2019 E S. M. - APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.**

## LA GIUNTA COMUNALE

La seduta viene svolta via skype in videoconferenza

**DATO ATTO** che il Consiglio Comunale:
• con deliberazione n. 97 del 30/12/2019, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Bilancio di previsione 2020 – 2022 e la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP);

**DATO ATTO** altresì che la Giunta Comunale:
• con deliberazione n. 4 del 17/01/2020 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione Economico Finanziario, e con deliberazione n. 8 del 28/01/2020 il Piano delle Performance, assegnazione risorse ed obiettivi ai Responsabili degli uffici e dei servizi per la gestione del Bilancio di previsione 2020-2022;

**VISTE** le proprie deliberazioni n. 98/2019, con la quale è stato approvato il piano triennale di assunzione del personale 2020/2022 n. 29 del 10/03/2020 con la quale si è provveduto alla modifica;

**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;
o- 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.98 del 17/12/2019 e modificata con le delibera n.29 del 10/03/2020;

**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. 6 ter - 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-citta' 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 turnover inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turnover 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 Copparo**, la fascia demografica da 10.000 a 59.999, tale valore soglia è pari al **27,00 %;**

**TENUTO CONTO** che il Comune, 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 si rende necessario procedere ad una modifica del piano triennale implementandolo delle seguenti figure:

- **1 dipendente Cat. D istruttore direttivo tecnico** per il settore tecnico in affiancamento di una figura di cat D, il cui pensionamento è previsto a partire dal mese di gennaio 2021, al fine di implementare e qualificare il servizio, a partire dal 01/09/2020;
- **l'assunzione di 1 dipendente Cat. C istruttore tecnico** prevista nella precedente programmazione, a partire dal 04/01/2021 anziché nel 2020;
- **1 dipendente Cat. C istruttore amministrativo contabile**, da assegnare al Settore Bilancio Economato e Controllo di Gestione a partire dal 03/11/2020 a fine di sviluppare il Controllo di Gestione a partire dal 01/01/2021, già previsto nella precedente programmazione;
- **2 educatori di Cat. C,** di cui uno sostituzione di un'educatrice che andrà in pensione nel mese di agosto e uno da assegnare all'ufficio scuola con possibilità di utilizzo per le assenze temporanee del personale assegnato alle scuole, in sostituzione di un dipendente Cat. C istruttore amministrativo, già previsto nella precedente programmazione;
- **2 dipendenti Cat. B3, con profilo collaboratore professionale tecnico** da assegnare al Settore Tecnico per implementare la squadra, di cui uno già previsto nella precedente programmazione;

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

**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 finanzia 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 Copparo non versa in situazione strutturalmente deficitaria;

b) rispetto al limite introdotto dalla finanziaria 2007, art. 1 c. 557, di **riduzione della spesa del personale in termini assoluti,** il Comune di Copparo ha previsto una spesa del personale al netto delle nuove assunzioni (comprensiva della quota parte delle spese di personale dell'Unione Terre e Fiumi) quantificata per l'anno 2020 in **€ 3.720.678,23** e dall'anno 2021 in **€ 3.740.190,99**, 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 2011/2013 ammontante a **€ 4.234.347,31,** 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 Responsabile 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'Allegato 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 **€ 16.026.330,57** (comprensiva di € 3.609.314,40 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 **€ 3.675.343,81** (comprensiva di €1.307.210,75 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 **22,93%** collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al **27,0%** calcolato per l'anno 2020, in **€ 4.327.109,25** (comprensiva di €1.307.210,75 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 Copparo, per l'anno 2020 è pari al 9% della spesa del personale 2018 e per l'anno 2021 è pari al 16% della spesa del personale 2018;
- il valore così determinato per il comune di Copparo risulta pari per l'anno 2020 ad **€ 2.541.996,56** (consuntivo 2018 + 9%) e per l'anno 2021 ad **€ 2.705.244,05** con la conseguente possibilità di incremento della spesa del personale per nuove assunzioni per

l'anno 2020 e 2021 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 € 35.269,28 portando la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari a **€ 2.422.121,90** in linea con le previsioni di bilancio 2020 e al di sotto dei valori soglia sopra indicati;
- sul bilancio 2021 pari a € 150.461,64 portando la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari a **€ 2.581.104,90** in linea con le previsioni di bilancio 2021 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 riorganizzazione 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 turnover 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 2020-2022 ( deliberazioni n. 98/2019, con la quale è stato approvato il piano triennale di assunzione del personale 2020/2022 n.29 del 10/03/2020 con la quale si è provveduto alla modifica ) 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 almeno12 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 dell'1% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;

**TENUTO CONTO** che il Comune, 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 25-08-2020 ha espresso parere favorevole come da verbale n. 338 (All. B) , ai sensi di legge;

**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 sot, che si ,toposta a parere del Collegio dei Revisori dei conti che con verbale n. 388 del 25/08/2020,che si allega, ha espresso parere favorevole, ai sensi di legge;

**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;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Dirigente Area Amministrativa dell'Unione Terre e Fiumi ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.lgs. n. 267/2000;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore Bilancio, Economato e Controllo di Gestione ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.lgs. n. 267/2000;

Con votazione favorevole unanime, palesemente resa per alzata di mano;

**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 riassunto 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. 33del D. L. 34/2019 come specificato in narrativa (allegato 2);
- le previsioni di maggior costo per nuove assunzioni di personale contenute nell'allegato n. 3 per l'anno 2020 sono quantificate in € 35.269,28 e risultano 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 da impegnare sul bilancio 2020 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 programmatorie 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 alle delibere di G. C. n. 98/2019 e 29/2020 , 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 recheranno 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, come da allegato A, definita dal quadro normativo in materia come specificato nella prima parte delle premesse del presente atto, considerando le cessazioni e assunzioni che nel tempo si manifestano, viene 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 e 2021, 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 e 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 **€ 4.235.347,31** 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 D. L. 78/2010 e s.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;

**11. 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;

**13.** di dare atto che il responsabile del procedimento è il Dirigente Area Amministrativa dell'Unione Terre e Fiumi Dott.ssa Montagna;

**14.** si da atto che la Giunta Comunale, all'unanimità di voti ha dichiarato la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere a termini dell'art. 134 – 4^ comma – D.lgs. 18/8/2000 n. 267.

MA/lt

# COMUNE DI COPPARO

Provincia di Ferrara

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

IL SINDACO
Pagnoni Fabrizio

IL SEGRETARIO GENERALE REGGENTE
Sattin Rita

# Comune di Copparo - Spese per il personale per fabbisogno

Allegato 1

| | | | 2020 | | | | | anno 2021 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 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 al netto delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate rispetto del limite previsto dal DL34/2019 (previsione)** | **Spesa comprensiva delle 4. assunzioni a tempo indeterminato effettuate rispetto del limite previsto dal DL34/2019 (previsione)** | **Spesa di n.4 nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel rispetto del limite previsto dal DL34/2019 (quota anno 2020)** | **Spesa massima per fabbisogno comprensiva delle nuove assunzioni a tempo indeterminato ricalcolata nel rispetto del limite previsto dal DL34/2019 (previsione)** | | **Spesa al netto delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate rispetto del limite previsto dal DL34/2019 (previsione)** | **Spesa massima per fabbisogno comprensiva delle 5. assunzioni a tempo indeterminato effettuate rispetto del limite previsto dal DL34/2019 (previsione)** | **Spesa di n.5 nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel rispetto del limite previsto dal DL34/2019 (quota annua)** | **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 | + | 4.067.225,63 | 4.102.494,91 | 35.269,28 | 2.341.231,90 | | 4.111.906,27 | 4.262.367,91 | 150.461,64 | 2.501.104,90 | |
| **di cui:** | Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato | | 1.483.591,92 | 1.510.253,00 | 26.661,08 | 1.510.253,00 | | 1.521.649,14 | 1.635.228,00 | 113.578,86 | 1.635.228,00 | |
| | Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori | | 438.686,80 | 446.595,00 | 7.908,20 | 446.595,00 | | 444.190,22 | 478.073,00 | 33.882,78 | 478.073,00 | comprensivo del F.do Perseo |
| | Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo | | 15.310,00 | 16.010,00 | 700,00 | 16.010,00 | | 16.430,00 | 19.430,00 | 3.000,00 | 19.430,00 | |
| | 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 | | | | | | | | | | | |
| | 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 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) | | 1.662.063,01 | 1.662.063,01 | | | | 1.662.063,01 | 1.662.063,01 | | | unione + patrimonio (indicata quota da |
| | Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, 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 | | 99.200,00 | 99.200,00 | | | | 99.200,00 | 99.200,00 | | | |
| | **Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale imputate nell'anno in corso derivanti dall'esercizio precedente (contabilizzate nei macroaggregati 101 e 102, di cui ai punti precedenti, e finanziate con F.P.V. entrata cap.....)** | | 368.373,90 | 368.373,90 | | 368.373,90 | | 368.373,90 | 368.373,90 | | 368.373,90 | come da delibera corte dei conti 16/2016 che indica come |
| | Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.) | | | | | | | | | | | |
| **2** | Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, 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) | + | 45.890,00 | 45.890,00 | | 45.890,00 | | 45.000,00 | 45.000,00 | | 45.000,00 | cap.115140 (situazione 2020 a luglio) |
| **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.) | + | 30.000,00 | 30.000,00 | | 30.000,00 | | 30.000,00 | 30.000,00 | | 30.000,00 | buoni pasto cap.115115 |
| **5** | Irap macroaggregato 102 | + | 102.547,46 | 102.547,46 | 0,00 | 0,00 | | 105.769,79 | 105.769,79 | 0,00 | 0,00 | |
| | Irap macroaggregato 102 | | 78.839,26 | 78.839,26 | | | | 82.061,59 | 82.061,59 | | | |
| | **Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale imputate nell'anno in corso derivanti dall'esercizio precedente (contabilizzate nei macroaggregati 101 e 102, di cui ai punti precedenti, e finanziate con F.P.V. entrata cap.....)** | + | 23.708,20 | 23.708,20 | | | | 23.708,20 | 23.708,20 | | | come da delibera corte dei conti 16/2016 che indica come |
| | **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)** | | 4.245.663,09 | 4.280.932,37 | 35.269,28 | 2.417.121,90 | | 4.292.676,06 | 4.443.137,70 | 150.461,64 | 2.576.104,90 | |
| **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 "partite di giro", ecc.) | + | | | | | | | | | | |
| | **TOTALE SPESA DI PERSONALE** | | 4.245.663,09 | 4.280.932,37 | 35.269,28 | 2.417.121,90 | | 4.292.676,06 | 4.443.137,70 | 150.461,64 | 2.576.104,90 | |
| | **COMPONENTI ESCLUSE:** | | **Stanziamenti 2020 (previsione)** | **Stanziamenti 2020 (previsione)** | **Stanziamenti 2020 (previsione)** | **Stanziamenti 2020 (previsione)** | | **Stanziamenti 2020 (previsione)** | | **Stanziamenti 2020 (previsione)** | **Stanziamenti 2020 (previsione)** | |
| **7** | Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata) | - | 426.154,09 | 426.154,09 | | | | 427.876,31 | 427.876,31 | | | |
| **8** | Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato) | - | 11.303,16 | 11.303,16 | | | | 37.081,15 | 37.081,15 | | | |
| **9** | Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo) | - | 89.427,61 | 89.427,61 | | | | 89.427,61 | 89.427,61 | | | |
| **10** | Spese per formazione del personale | - | 0,00 | 0,00 | | | | 0,00 | 0,00 | | | |
| **11** | Rimborsi per missioni | - | 1.100,00 | 1.100,00 | | | | 1.100,00 | 1.100,00 | | | |
| **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 i 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** | Irap 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 IRAP) | - | | | | | | | | | | |
| **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 | 2.000,00 | | | | 2.000,00 | 2.000,00 | | | |
| **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. 90/2014) | - | | | | | | | | | | |
| **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** | | **529.984,86** | **529.984,86** | **0,00** | **0,00** | | **557.485,07** | **557.485,07** | **0,00** | **0,00** | |
| | **COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA** | | **3.715.678,23** | **3.750.947,51** | **35.269,28** | **2.417.121,90** | | **3.735.190,99** | **3.885.652,63** | **150.461,64** | **2.576.104,90** | |
| | **LIMITE : media del triennio TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)** | | **4.235.347,31** | **4.235.347,31** | | | | **4.235.347,31** | **4.235.347,31** | | | |
| | **LIMITE: maggior margine assunzionale per personale a tempo indeterminato calcolate ai sensi del DL34-2019 (spesa di personale anno 2018 + % incremento dell'anno di competenza)** | | | | | **2.541.996,56** | spesa di personale anno 2018 + 9% incremento | | | | **2.705.244,05** | spesa di personale anno 2018 + 16% incremento |
| | L'ente rispetta il vincolo relativo al contenumento della spesa di personale (in termini assoluti)? | | **SI** | **SI** | | **SI** | | **SI** | **SI** | | **SI** | |
| | Margine di spesa ancora sostenibile nel 2020 per qualsiasi tipo di spesa | | **519.669,08** | **484.399,80** | | | | **500.156,32** | **349.694,68** | | | |
| | Margine di spesa complessivo ancora sostenibile per assunzioni a tempo indenterminato | | | | | **124.874,66** | | | | | **129.139,15** | |

data 19/08/2020 ora 09:15

* n. 2 assunzioni già bandite alla data di entrata in vigore del decreto il 20/04/2020 e pertanto escluse dall'applicazione del DL.34-2019 (n.1 Cat. C1 uff. scuola e n.1 Cat. C1 Educatrice scuola materna)

** n. 5 nuove assunzioni che ricadono nell'applicazione del D.L. 34-19 di cui n.4 dal 2020 (n.1 Cat.D1 uff. Tecnico - n.2 Cat. B3 uff. Tecnico - n.1 Cat. C1 controllo di gestione ) e n. - n.1 dal 2021 Cat.C1 uff. Tecnico

Allegato 2

# COMUNE DI COPPARO

(spesa 2019 su entrate 2017-2018-2019 per maggior spazio assunzionale a tempo indeterminato anno 2020)

| 1 | **Calcolo % spese di personale** | **spese ed entrate del Comune di Copparo e della % dell'Unione Terre e Fiumi** | **totale** |
|---|---|---|---|
| | spese di personale 2019 Comune ricalcolate ai sensi del D.L.34-2019 | € 2.368.133,06 | |
| | spese di personale 2019 quota Unione Terre e Fiumi ricalcolate ai sensi del D.L.34-2019 | € 1.307.210,75 | € 3.675.343,81 |
| | media entrate dei tre rendiconti precedenti meno il fondo di dubbia esigibilità, così come comunicato dalla ragioneria **(solo comune)** | € 12.417.016,17 | |
| | media entrate dei tre rendiconti precedenti meno il fondo di dubbia esigibilità, così come comunicato dalla ragioneria **(unione divisa in %)** | € 3.609.314,40 | € 16.026.330,57 |
| | % spese di personale da raffarontare con tabella 1 | 22,93% | |

| 2 | **Raffronto percentuale con tabella 1** | **anno 2020** |
|---|---|---|
| | % spese di personale su entrate correnti | 22,93% |
| | % tabella 1 - paramentro virtuosità per fasca di abitanti | 27,00% |
| | % margine di spazio assunzionale | -4,07% |
| | spesa massima per valore soglia | € 3.019.898,50 |
| | % tabella 2 - incremento consentivo per l'anno di competenza per fascia di abitanti | 9,00% |
| | maggiore spazio assunzionale effettivo per l'anno (spesa di personale anno 2018 di € 2.332.106,94 + % dell'anno di competenza) | € 2.541.996,56 |

| 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 2020 | € 173.863,50 |
| **A** | Incremento di spesa teorico | € 173.863,50 |
| **B** | maggiore spazio assunzionale teorico ( che costituisce il limite massimo) | € 651.765,44 |
| | quota eccedente il limite | € 477.901,94 |

| 4 | somme eventualmente rese di sponibili per effettuare assunzioni a tempo indeterminato non rilevanti ai fini del rispetto del limite (il minore tra A e B) | **€ 173.863,50** |
|---|---|---|

**SPESA DI PERSONALE CALCOLATA COME DA CIRCOLARE del 08/06/2020 tabella di raffronto con l'impegnato**

| **IMPEGNATO COMPETENZA incluse nel calcolo DL.34-/2019** | **2019** | |
|---|---|---|
| Macroaggregato 1.01 | 2.259.788,40 | |
| C. F. U1.03.02.12.001 | 56.571,20 | somministrazione |
| C. F. U1.03.02.12.002 | | lavoro flessibile |
| C. F. U1.03.02.12.003 | - | lavoro flessibile |
| C. F. U1.03.02.12.999 | | lavoro flessibile |
| Spese personale trasferito a gecim | 51.773,46 | personale traferito dal comuni |
| **Totale spese incluse** | **2.368.133,06** | |

| **IMPEGNATO COMPETENZA escluse dal calcolo DL.34-/2019** | **2019** | |
|---|---|---|
| Macroaggregato 1.02. | 106.305,75 | Irap |
| Macro aggregato 3 - C. F. U1.03.02.04.999 | 1.634,30 | Formazione |
| Macro aggregato 3 - C. F. U1.03.02.02.000 | | missioni |
| Macro aggregato 3 - C. F. U1.03.02.99.004 | | spese per consultazioni elettorali |
| Macroaggregato 1.09. | | segreteria convenzionata |
| **Totale spese escluse** | **107.940,05** | |

| **Totale spese di personale anno 2019** | **2.476.073,11** |
|---|---|

COMUNE DI COPPARO

**ALLEGATO 3**

# PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022

## PIANO ASSUNZIONI 2020

| NUM. | ASSU NZIONI | CATEGORIA GIURIDICA | MODALITÀ DI COPERTURA |
|---|---|---|---|
| 2 | Istruttore direttivo tecnico | D | Di cui 1 per Selezione art. 110 1 da graduatoria |
| 1 | struttore/esperto della comunicazione | C | Selezione art.90 |
| 2 | Istruttore amministrativo/amministrativo contabile | C | Graduatoria |
| 2 | Insegnante scuola materna | C | graduatoria |
| 2 | Collaboratore tecnico professionale | B3 | Graduatoria |
| | Eventuali assunzioni per cessazioni in corso di anno a parità di spesa | | Mobilità o graduatoria |
| | ASSUNZIONI FLESSIBILI insegnanti contratto interinale | | TEMPO DETERMINATO AGENZIA INTERINALE |

## CESSAZIONI PREVISTE 2020

| NUM. | CESSAZIONI | CATEGORIA GIURIDICA | MOTIVAZIONE |
|---|---|---|---|
| 1 | Istruttore direttivo esperto della comunicazione | | cessazione |
| 1 | Educatore scuoala materna | | cessazione |
| 1 | Istruttore amministrativo | | cessazione |

## PIANO ASSUNZIONI 2021

| NUM. | ASSUNZIONI | CATEGORIA GIURIDICA | MODALITÀ DI COPERTURA |
|---|---|---|---|
| 1 | Istruttore tecnico | C | Graduatoria |

## CESSAZIONI PREVISTE 2021

| NUM. | CESSAZIONI | CATEGORIA GIURIDICA | MOTIVAZIONE |
|---|---|---|---|
| 1 | Istruttore direttivo amministrativo contabile | D- | cessazione |

COMUNE DI COPPARO

| | PIANO ASSUNZIONI 2022 | | |
|---|---|---|---|
| **NUM.** | **ASSUNZIONI** | **CATEGORIA GIURIDICA** | **MODALITÀ DI COPERTURA** |
| | | | |

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

**COMUNE DI COPPARO**
**DOTAZIONE ORGANICA PER CATEGORIA E PROFILI PROFESSIONALI con programmazione 2020 Allegato A**

| **CAT. GIUR.** | Settore Amministrativo, Segreteria , Scuola e Comunicazione | POSTI COPERTI a TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO |
|---|---|---|
| D | Specialista/istruttore direttivo attività amministrative contabili | 2 |
| D | Specialista/ istruttore direttivo attivita' socio culturali | 2 |
| C | Esperto/istruttore della comunicazione | 3 |
| C | Esperto/istruttore amminsitrativo Contabile | 6 |
| C | Insegnanti | 16 |
| B3 | Collaboratore professionale amministrativo/messo notificatore | 1 |
| B | Collaboratore amministrativo | 2 |
| B | Centralinista | 1 |
| | TOTALE | **33** |
| | Settore TECNICO | |
| D1 | Specialista attivita' amministrative contabili | 1 nel 2021= 0 |
| D1 | Specialista attvità tecniche | 6 |
| C | Esperto attività tecniche | 2 dal 2021 |
| C | Esperto attività amministrative contabili | 1 |
| B | Collaboratore tecnico | 3 |
| B3 | Collaboratore professionale tecnico | 2 |
| | TOTALE | **15 nel 2020/14 nel 2021** |
| | Settore Sviluppo promozione imprese e territorio, Eventi, Biblioteca e Teatro | |
| D | Specialista socio culturale | 1 |

| | | |
|---|---|---|
| D | Istruttore direttivo amministrativo contabile | 1 |
| C | Esperto socio culturale | 5 |
| C | Istruttore amministrativo contabile | 1 |
| B | Collaboratore amministrativo | 1 |
| | TOTALE | **9** |
| | Settore FINANZIARIO | |
| D | Specialista attivita' Amministrative contabili | 3 |
| C | Esperto amminsitrativo Contabile | 1 |
| | TOTALE | **4** |
| | AREA TRIBUTI | |
| D | Specialista attivita' Amministrative contabili | 2 |
| C | Esperto amminisitrativo Contabile | 3 |
| | TOTALE | **5** |
| | **TOTALE GENERALE** | **67 nel 2020 66 nel 2021** |

Comune di COPPARO
(Provincia di Ferrara)

L'ORGANO DI REVISIONE
ECONOMICO - FINANZIARIA

VERBALE N. 388 del 25/08/2020

**Oggetto: Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente per oggetto: Approvazione piano triennale fabbisogno personale. Modifica delibera di Giunta Comunale n. 98/2019 e s. m.**

L'anno 2020 il giorno 25 del mese di agosto il Collegio dei Revisori nominato con atto consigliare n. 100 del 29/11/2018, così costituito:

- Dott. Michele Grilanda – Presidente
- Dott. Fabrizio Ceccarelli – Componente
- Dott. Giovanni Andrea Salierno - Componente

Ricevuta in data 24/08/2020 la proposta di Deliberazione di Giunta Comunale avente per oggetto "Modifica delibera di G. C. n. 98 del 17/12/2019 e s. m., approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale" (Allegato A), esprime al riguardo il proprio parere;

**IL COLLEGIO DEI REVISORI**

- Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 98 del 17/12/2019 avete ad oggetto "Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020, 2021 e 2022, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale"; come da Parere favorevole espresso dal Collegio con verbale n. 353 del 13/12/2019;

- Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 10/03/2020 avete ad oggetto "Modifica delibera di G. C. n. 98 del 17/12/2019, approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale"; come da Parere favorevole espresso dal Collegio con verbale n. 362 del 06/03/2020;

- Vista la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 97 del 30/12/2019 di approvazione del Bilancio di Previsione 2020 – 2022;

- Visti gli artt. 3 e 6 del D. Lgs. N. 165/2011 s.m.i.;

- Visto il C.C. N.L. del 21/05/2018 vigente;

- Visto il Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D. Lgs. n. 267/2000;

- Visto lo Statuto Comunale ed il vigente Regolamento comunale di contabilità;

- Visti i pareri favorevoli in ordine sia alla regolarità tecnica che contabile espressi dai competenti Responsabili di settore;

**IL COLLEGIO,**

Visto il prospetto presentato dall'ente attestante il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio assestato, comprensivo delle variazioni intervenute durante l'esercizio;

Esprime parere favorevole, in relazione alla proposta di delibera di Giunta Comunale (Allegato A) avente ad oggetto: "Modifica delibera di G. C. n. 98 del 17/12/2019 e s. m., approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale", relativamente al rispetto del limite di spesa derivante dalla media del triennio 2011 – 2013 pari ad € 4.235.347,31 e del valore soglia fissato dal DPCM 17/03/2020 al 27%, pari ad € 4.327.109,25 fermo restando che il Comune potrà procedere ad assunzioni subordinatamente al rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019.

**IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

dott. MICHELE GRILANDA Presidente _____

dott. FABRIZIO CECCARELLI Componente _____

dott. GIOVANNI ANDREA SALIERNO Componente _____