



COMUNE DI VOGHIERA
Provincia di Ferrara

DELIBERAZIONE N. 19

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO

APPROVAZIONE "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - TRIENNIO 2021-2023"

L'anno **Duemilaventuno**, addì **Undici** del mese di **Marzo** alle ore **09:00** nella Casa comunale.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

PRESENTI	ASSENTI
LUPINI PAOLO MASINA ISABELLA GANZAROLI EMANUELE BANDIERA DANTE	CAVICCHI CHIARA

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Luigia Maria Forlin la quale provvede alla redazione del presente verbale, accertando la presenza dell'Assessore Emanuele Ganzaroli da remoto.

Dato atto che gli intervenuti sono in numero legale il Prof. Paolo Lupini – Sindaco - assume la Presidenza e pone in trattazione l'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 02.04.1968 n. 482”*;
- l'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- a norma dell'art. 91 TUEL, 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 di personale;
- secondo l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo Decreto, deve essere certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'Ente;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 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 risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- con il Decreto 08.05.2018 (G.U. n. 173 del 27.07.2018), il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei Comuni consentendo, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- l'art. 33, del Decreto Legge n. 34/2019 (Decreto “Crescita”), convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, detta disposizioni in materia di assunzione di personale in base alla sostenibilità finanziaria;

- l'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019, come modificato dal comma 853, art. 1, della Legge 27.12.2019 n. 160, stabilisce, in riferimento alle possibilità di assunzione a tempo indeterminato, una nuova modalità di calcolo, a decorrere dalla data individuata dal Decreto di cui allo stesso comma, 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;
- la Conferenza Stato-città e Autonomie Locali, nella deliberazione del 30.01.2020, ha fissato come data di entrata in vigore del suddetto Decreto il 20.04.2020;
- in data 17 marzo 2020, in attuazione di quanto previsto dal suddetto art. 33, comma 2, è stato emanato il Decreto avente ad oggetto le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, che ha confermato che le disposizioni dello stesso si applicano a decorrere dal 20.04.2020;
- il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;
- il nuovo regime non trova fondamento nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;
- con circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno del 08/06/2020 (prot. 1374) sono state fornite indicazioni sull'applicazione del D.M., attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- nell'art. 2, comma 1, lett. a) del sopra citato D.M. del 17/03/2020 si stabilisce che la spesa di personale, da assumere a riferimento per i calcoli, deve essere rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- la Corte dei Conti, Sez. Reg.le di controllo per l'Emilia Romagna, con la propria deliberazione n. 55 del 25/06/2020 ritiene che per *“ultimo rendiconto della gestione approvato”* debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020 e così via;
- per i Comuni con popolazione tra i 3.000 e 4.999 abitanti, i valori *“soglia”* sono previsti nelle percentuali del 27,20% e 31,20%;
- ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti risulta essere pari al **18,43%** (come da consuntivo 2019) e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo *“valore soglia”* secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;
- nell'Allegato B) sono rappresentati i calcoli in riferimento all'applicazione delle disposizioni del D.M. del 17/03/2020;
- secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *“i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;

- il margine di maggiore spesa quantificato per assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2021 ai sensi del D.M. 17.03.2020 (incremento effettivo tab. 2) è determinato in euro **150.354,70**, calcolato con riferimento al consuntivo 2019, come rappresentato nel succitato **Allegato B**;
- la suindicata circolare firmata dal Ministero dell'Interno (prot. Gen.le n. 1374 dell'08/06/2020) indica che: *“Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della L. 147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da Tari va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia”*;
- con nota qui protocollata al n. 4460 del 03/07/2020, la Società CLARA SPA (gestore della TARI), ha comunicato i dati relativi all'entrata TARI per gli anni dal 2016 al 2019 e il relativo Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità, al fine di provvedere ad aggiornare le entrate comunali come previsto dalla circolare di cui al punto precedente per il calcolo del rapporto di spesa di personale su entrate correnti;
- all'art. 7, comma 1, del Decreto Ministeriale concernente la definizione delle capacità assunzionali, si prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006;

Considerato che nel mese di dicembre 2020, sono cessate le seguenti figure:

- Istruttore Direttivo Contabile, Responsabile del Settore Finanza, per il quale si è provveduto alla copertura del posto con decorrenza 01.12.2020, mediante mobilità volontaria da altro ente.
- Istruttore Amministrativo Cat. C - addetto al Servizio Sportello Unico Attività Produttive, Servizio Contratti, Informatica con funzioni di supporto al Segretario comunale in materia di trasparenza per il quale non si prevede la sostituzione;
- Esecutore Cat. B – con funzioni di "autista-operatore-elettricista-impiantista", per il quale non si prevede la sostituzione, come già anticipato nel piano triennale 2020/2022;

Considerato altresì, che in data 13/11/2020 ha avuto effetto lo scioglimento anticipato della convenzione di Segreteria Comunale fra il Comune di Cento e di Voghiera che prevedeva in capo al Segretario Comunale il ruolo di Responsabile pro-tempore del Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona e in previsione di un nuovo convenzionamento lo stesso non rivestirà più il ruolo di Responsabile pro-tempore del Settore;

Ritenuto alla luce delle cessazioni di cui ai punti precedenti e a seguito di attenta e ponderata analisi circa l'effettivo fabbisogno di personale da parte dell'Ente, adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, prevedendo quanto di seguito indicato e meglio descritto nell'allegato A (PTFP):

- assunzione di un **Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile – Cat. D – con decorrenza 01/05/2021**, da destinare, in particolare quale Responsabile dei Procedimenti complessi, al “Settore Affari Generali, Segreteria e Servizi alla Persona” in primo luogo mediante avviso di mobilità volontaria ed in secondo luogo mediante convenzionamento per l'utilizzo di graduatorie esistenti o in corso di elaborazione con altri enti;

Preso atto, alla luce di quanto sopra descritto, che si rende necessaria l'assunzione di un Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile in luogo della sostituzione del dipendente cessato di categoria "C", in quanto l'assenza di un nuovo Segretario che ricopra la funzione di Capo Settore pro tempore del Settore Segreteria, Affari Generali, giustifica detta modifica dell'organico dell'Ente;

Ritenuto inoltre procedere, stante l'assenza del capo settore Affari Generali, Segreteria e Servizi alla Persona, provvedere ad una diversa ripartizione dei servizi del settore stesso, affidandoli in parte al Responsabile "Settore Finanza" e in parte al Responsabile "Settore Tecnico, Urbanistica, Territorio e Ambiente", come meglio descritto nell'allegato A (PTFP), adeguando l'indennità di posizione e di risultato dei due Capi Settore, usufruendo della possibilità prevista dall' ex art. 11 bis, c. 2 del D.L. n. 135/2018 convertito con modificazioni dalla L. n. 12/2019 che consente l'utilizzo delle capacità assunzionali di cui l'Ente dispone.

Viste altresì le seguenti delibere delle Corti dei Conti in materia di deroga al limite del trattamento economico accessorio per differenziale di incremento delle risorse destinate alle P.O.:

- Corte dei Conti Campania n. 97/2020;
- Corte dei Conti Veneto n. 104/2020;

Rilevato che, con riferimento ai fabbisogni del Piano occupazionale, è necessario evidenziare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo Ente, che così si dettagliano:

1. Contenimento della spesa di personale;
2. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;

1. Contenimento della spesa di personale

Dato atto che l'art. 1, commi 557 e seguenti della Legge 27.12.2006 n. 296 e successive modifiche ed integrazioni, disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità (pareggio di bilancio);

Dato atto che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare, ai sensi dell'art.1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art.3 del D.L. n.90/2014, è pari a € 698.035,94 (la definizione dei dati inclusi è meglio specificato nell'allegata relazione tecnica – allegato E);

Visto l'Allegato E), concernente la dimostrazione che il nuovo fabbisogno di personale previsto con il presente provvedimento consente il rispetto dell'art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006 (riduzione della spesa di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013), dando atto, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 del DPCM che *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;

Dato atto che non avendo incrementato il personale, in via prudenziale non è stata decurtata la spesa dal limite di cui al comma 557 per la nuova assunzione di cat. D Istruttore Amministrativo/Contabile

2. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

Richiamato l'Allegato B) in riferimento all'applicazione del D.M. del 17.03.2020 concernente le misure per la definizione delle capacità assunzionali;

Preso atto, quindi, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale in corso di predisposizione;

Dato atto che con Delibera G.C. n. 13 del 04/03/2021 sono stati approvati gli schemi del bilancio di previsione 2021-2023 e relativi allegati;

Dato atto che, questo Ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2018 e 2019 e i termini per l'invio della relativa certificazione, per l'anno 2020 si provvederà all'invio entro il 31/03/2021;

- ha rispettato, per l'anno 2019 e 2020, il vincolo, di cui all'art. 1 - comma 557 - Legge n. 296/2006, del contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- rispetterà, per le annualità 2021/2023, il suddetto vincolo di cui all'art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006, come dimostrato nell'Allegato sub. E);
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 24.02.2020, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022 che verrà aggiornato in sede di approvazione del piano della performance relativo al triennio 2021/2023;
- in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, l'Ente, ha provveduto alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero, dando atto che nell'Ente, allo stato, non sono presenti dipendenti in soprannumero né in eccedenza, come meglio evidenziato nelle seguenti certificazioni fornite dai responsabili di settore:
 - Nota Prot. Com.le n. 1128 del 17/02/2021 del Responsabile Settore Finanza
 - Nota Prot. Com.le n. 1432 del 26/02/2021 del Responsabile Settore Affari Generali, Segreteria e Servizi alla Persona;
 - Nota Prot. Com.le n. 1433 del 26/02/2021 del Responsabile Settore Tecnico, Urbanistica, Territorio e Ambiente.
- ha provveduto alla rideterminazione della dotazione organica;
- prima di procedere alle assunzioni previste dal presente piano verificherà il rispetto degli obblighi previsti dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904, della Legge n. 145/2018, in materia di approvazione del bilancio preventivo e del rendiconto, nonché di invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, da effettuare entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- è in regola con le prescrizioni dell'art. 27, comma 2, lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito nella Legge n. 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3 bis, del D.L. n. 185/2008, in materia di obbligo di certificazione dei crediti;
- ha approvato il Piano della Performance 2020/2022 con la deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 26.02.2020, integrata con altra deliberazione n. 48 del 11/05/2020 che verrà aggiornato in seguito all'approvazione del bilancio di previsione relativo al triennio 2021/2023;
- non è strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito ai sensi degli artt. 242 - 243 del D. Lgs. n. 267/2000, come risulta dagli allegati alla deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 24/06/2020, con la quale è stato approvato il Rendiconto della Gestione dell'esercizio 2019;
- è in regola con gli obblighi sul collocamento obbligatorio dei disabili/categorie protette di cui alla Legge n. 68/99;

Ritenuto di confermare, alla luce della suindicata programmazione del fabbisogno di personale, la dotazione organica dell'Ente, per categoria/profilo professionale, come indicata nell'Allegato C);

Visto il prospetto Allegato C), nel quale vengono indicati i costi della dotazione organica dell'Ente ai sensi l'art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006, al fine della dimostrazione del rispetto del limite massimo potenziale di spesa rappresentato dalla succitata disposizione (art. 1 - comma 557) che prevede il contingentamento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011/2013;

Richiamato l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria 2002), che prevede che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale (articolo 39 della Legge 27.12.1997, n. 449);

Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti espresso in data 09/03/2021;

Dato atto infine che con la presente deliberazione verrà inviata alle OO.SS. e alla RSU per trasparenza dell'azione amministrativa, pur non essendone dovuta la trasmissione, in quanto materia non rientrante nei modelli di relazione sindacale di cui artt. 4, 5 e 7 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018;

Preso atto che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Visto il C.C.N.L. del comparto Regioni ed Autonomie Locali vigente;

Valutati i servizi in essere e i relativi fabbisogni in termini di remunerazione della produttività del personale;

Visto il vigente Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale N. 12 del 04/03/2021 con cui si approvava lo schema di nota di aggiornamento al DUP per il triennio 2021/2023 e relative modifiche ed integrazioni;

Di dare atto che nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2021/2023 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto il Regolamento di Contabilità;

Visti gli allegati pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Con votazione unanime;

DELIBERA

1) di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato;

2) di prendere atto:

- che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 18,43% (rendiconto 2019);
- che il margine di maggiore spesa quantificato per assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2021 ai sensi del D.M. 17.03.2020 (incremento effettivo tab. 2) è determinato in euro 150.354,70 calcolato con riferimento al consuntivo 2019;
- di approvare il "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2021-2023, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, come indicato nel prospetto Allegato A;
- di modificare, alla luce della suindicata programmazione del fabbisogno di personale, la dotazione organica dell'Ente, per categoria/profilo professionale, come indicato nell'Allegato C);

3) di dare atto:

- che le risorse per i suddetti fabbisogni di personale trovano copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2021/2023, in via di predisposizione e di cui allo schema di progetto di bilancio approvato con deliberazione G.C. n. 13 del 04/03/2021;
 - in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, il Comune di Voghiera, ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero, dando atto che nell'Ente, allo stato, non sono presenti dipendenti in soprannumero né in eccedenza, come risulta, peraltro, dalle attestazioni acquisite agli atti dall'ufficio personale;
 - che il fabbisogno di personale previsto con il presente documento consente il rispetto dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 in tema di contenimento della spesa di personale;
 - che i fabbisogni occupazionali a tempo indeterminato previsti nel presente atto rispettano i limiti di capacità assunzionale prevista per l'Ente secondo le disposizioni in materia;
 - che la dotazione organica come confermata con il presente atto rispetta "l'indicatore di spesa potenziale massima", rappresentato, per gli Enti Locali già sottoposti al Patto di stabilità interno, dalla media della spesa del triennio 2011/2013 (art. 1 – comma 557 – Legge n. 296/2006) come dimostrato nell'Allegato C);
 - di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
 - che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 4) di pubblicare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni in *"Amministrazione Trasparente"*, nell'ambito degli obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 5) di trasmettere il presente Piano Triennale dei Fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art.6-ter del D.Lgs. n. 165/2001;
- 6) di demandare all'ufficio personale, l'attuazione di ogni successivo adempimento e l'adozione di tutti i provvedimenti conseguenti all'approvazione del presente atto.
- 7) Di dare atto altresì che, qualora vengano apportate modifiche alle normative attualmente in vigore si opererà affinché vengano effettuate tutte le operazioni necessarie per il rispetto delle norme che saranno emanate;

Indi, con separata ed unanime votazione

DELIBERA INOLTRE

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi art. 134 – comma 4° - del D. Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di adottare gli atti relativi all'assunzione e alla nuova definizione della struttura organizzativa.

Il presente atto viene letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Prof. Paolo Lupini

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Luigia Maria Forlin

La presente deliberazione, alla data della sottoscrizione, viene pubblicata all'albo pretorio on line del Comune di Voghiera www.comune.voghiera.fe.it per rimanervi 15 (quindici) giorni consecutivi ai sensi del D.Lgs. 267/2000 art. 124 – comma 1 – e diverrà esecutiva decorsi 10 (dieci) giorni dalla stessa.



COMUNE DI VOGHIERA
Provincia di Ferrara

Oggetto: APPROVAZIONE "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - TRIENNIO 2021-2023"

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(art. 49 - comma 1 – e art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000)

Visto: **Parere favorevole.**

Si attesta l'insussistenza di conflitto di interessi, ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190.

Voghiera, 10-03-2021

IL RESPONSABILE SERVIZIO PERSONALE
Dott.ssa Alessandra Schianchi



COMUNE DI VOGHIERA
Provincia di Ferrara

Oggetto: APPROVAZIONE "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - TRIENNIO 2021-2023"

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA

(art. 147 bis e art. 183 del D.Lgs. 267/2000)

Visto: **Parere favorevole.**

Si attesta l'insussistenza di conflitto di interessi, ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190.

Voghiera, 10-03-2021

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZA
Dott.ssa Alessandra Schianchi

ALLEGATO "A"

COMUNE DI VOGHIERA
PROVINCIA DI FERRARA

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

TRIENNIO 2021 – 2023

SOMMARIO

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa	pag. 3
Contenuti	pag. 3
Durata	pag. 4

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa	pag. 4
Suddivisione in aree/servizi/uffici	pag. 4
Incarichi di direzione di area	pag. 7

RILEVAZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE

pag. 8

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

pag. 8

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

pag. 8

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

pag. 10

Premessa	pag. 10
Vincoli in materia di assunzioni	pag. 11
Facoltà assunzionali	pag. 11
Assunzioni obbligatorie	pag. 13
Programma delle assunzioni	pag. 13

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA pag...14

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Aree*);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2021-2023 Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

Come previsto dall'art. 2 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di VOGHIERA persegue obiettivi per finalizzare gli assetti organizzativi e gestionali agli scopi ed ai piani di lavoro dell'amministrazione con una costante verifica al fine di rendere flessibile la revisione della definizione degli obiettivi e della programmazione delle attività nell'ambito del piano esecutivo di gestione.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di VOGHIERA si può articolare in Settori e questi ultimi in Servizi e Uffici o Unità operative.

Tutto ciò premesso, al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si rende necessaria una revisione dell'attuale organizzazione dell'Ente e specificatamente rivedere l'organizzazione stessa di alcuni settori in vista di una nuova assunzione di Categoria "D" da assegnare al settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

2. SUDDIVISIONE IN SETTORI/UFFICI

I settori della struttura organizzativa del Comune di Voghiera sono attualmente articolate come segue:

	SETTORI	SERVIZI	Dotazione organica
1	Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona (Dal 13/11/2020 le funzioni di responsabile settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona sono state attribuite al Responsabile Capo Settore Ufficio Tecnico)	<ul style="list-style-type: none">- Servizio Segreteria e Affari Generali- Servizio Protocollo e Archivio- Servizio Albo Notifiche- Servizio Anagrafe, Stato Civile, Statistiche- Servizi Elettorali e Leva- Servizi Socio – Assistenziali, Tutela della Persona- Micronido- Servizio Casa- Servizio Pubblica Istruzione- Servizio Biblioteca- Servizio Cultura- Servizio Sport, Politiche giovanili e Turismo	Cat. C – Istruttore amministrativo n. 4 unità a tempo pieno; Cat. B – Esecutore amministrativo n. 1 unità al 50% (il restante 50% è assegnato al Settore Tecnico); Cat. D – Istruttore direttivo tecnico n. 1 unità a tempo pieno (in condivisione con il settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente);
2	Finanza (Responsabile Capo Settore Finanza)	<ul style="list-style-type: none">- Servizio Personale- Servizio Economato- Servizio Ragioneria- Servizio Tributi	Cat. C – Istruttore amministrativo n. 3 unità a tempo pieno; Cat. D – Istruttore direttivo amministrativo n. 1 unità a tempo pieno;
	Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente (Responsabile Capo Settore)	<ul style="list-style-type: none">- Funzioni in materia di Trasparenza- Funzioni in materia di Informatica	Cat. C – Istruttore tecnico n. 3 unità a tempo pieno;

3	Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente)	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Tecnico e Urbanistica e Sportello Unico dell'Edilizia - Servizi Sanitari e Cimiteriali - Servizio Sviluppo Economico - Servizio Sportello Unico Attività Produttive - Servizio Contratti 	<p>Cat. C – Istruttore amministrativo n. 1 unità a tempo pieno posto vacante dal 14/12/2020;</p> <p>Cat. B – Esecutore amministrativo n. 1 unità al 50% (il restante 50% è assegnato al Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona);</p> <p>Cat. B – Esecutore n. 3 unità di cui n.1 vacante dal 31/12/2020;</p> <p>Cat. D – Istruttore direttivo tecnico n. 1 unità a tempo pieno (in condivisione con il settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona ;</p>
---	---	---	--

Per le motivazioni espresse in premessa, per il triennio 2021/2023 la struttura organizzativa viene modificata come segue:

	SETTORI	SERVIZI	Dotazione organica
1	Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona (Responsabile Capo Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente)	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Segreteria e Affari Generali - Servizio Protocollo e Archivio - Servizio Albo Notifiche - Servizio Pubblica Istruzione - Servizio Biblioteca - Servizio Cultura - Servizio Sport, Politiche giovanili e Turismo 	Cat. C – Istruttore amministrativo n. 2 unità a tempo pieno; Cat. B – Esecutore amministrativo n. 1 unità al 50% (il restante 50% è assegnato al Settore Tecnico); Cat. D – Istruttore direttivo tecnico n. 1 unità a tempo pieno (in condivisione con il settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente);
2	Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona (Responsabile Capo Settore Finanza)	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Anagrafe, Stato Civile, Statistiche - Servizi Elettorali e Leva - Servizi Socio – Assistenziali, Tutela della Persona - Micronido - Servizio Casa 	Cat. C – Istruttore amministrativo n. 2 unità a tempo pieno; Cat. D – Istruttore direttivo amministrativo n. 1 unità a tempo pieno in condivisione con il settore Finanza;
2	Finanza (Responsabile Capo Settore Finanza)	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Personale - Servizio Economato - Servizio Ragioneria - Servizio Tributi 	Cat. C – Istruttore amministrativo n. 3 unità a tempo pieno; Cat. D – Istruttore direttivo amministrativo n. 1 unità a tempo pieno;
3	Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente (Responsabile Capo Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente)	<ul style="list-style-type: none"> - Funzioni in materia di Trasparenza - Funzioni in materia di Informatica - Servizio Tecnico e Urbanistica e Sportello Unico dell’Edilizia - Servizi Sanitari e Cimiteriali - Servizio Sviluppo Economico - Servizio Sportello Unico Attività Produttive - Servizio Contratti 	Cat. C – Istruttore tecnico n. 3 unità a tempo pieno; Cat. C – Istruttore amministrativo n. 1 unità a tempo pieno posto vacante dal 14/12/2020; Cat. B – Esecutore amministrativo n. 1 unità al 50% (il restante 50% è assegnato al Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona); Cat. B – Esecutore n. 3 unità di cui n.1 vacante dal 31/12/2020; Cat. D – Istruttore direttivo tecnico n. 1 unità a tempo pieno (in condivisione con il settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona);

In tale ambito si evidenzia, in particolare:

Che nella “Revisione dotazione organica - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale - programmazione del fabbisogno del personale triennio 2020/2022”, approvata con delibera di GC n. 20 del 13/02/2020, si è tra l’altro ritenuto di procedere alla copertura del posto resosi vacante in data 19/12/2019, mediante assunzione di un istruttore tecnico in luogo di un istruttore amministrativo;

Che in data 13/11/2020 ha avuto effetto lo scioglimento anticipato della convenzione di Segreteria Comunale fra il Comune di Cento e di Voghiera che prevedeva in capo al Segretario Comunale il ruolo di Responsabile pro-tempore del Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona;

Che nel bilancio 2021-2023, in corso di predisposizione, è stato previsto lo stanziamento per il nuovo convenzionamento del Segretario Comunale che, secondo le intenzioni di questa Amministrazione, non

rivestirà più il ruolo di Responsabile pro-tempore del Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona;

Che nel corso dell'anno 2020 si sono avute le seguenti cessazioni:

- 1 Cat. B, esecutore - con funzioni di "autista-operatore-elettricista-impianista"
- 1 Cat. C, istruttore amministrativo addetto al Servizio Sportello Unico Attività Produttive, Servizio Contratti, Informatica con funzioni di supporto al Segretario comunale in materia di trasparenza;

Considerate le cessazioni intervenute e le modifiche organizzative rese necessarie per far fronte alle criticità del Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona ed in parte al Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente, si ritiene di non sostituire le figure cessate nel 2020, stante la riduzione di personale con profilo amministrativo, di dare corso all'assunzione di un istruttore direttivo amministrativo contabile, Cat. D, per la gestione dei procedimenti complessi.

In particolare i *procedimenti complessi* da attribuire alla nuova figura riguardano i seguenti ambiti disciplinari trasversali ai settori dell'ente: anticorruzione, trasparenza, privacy, informatica-transizione digitale.

Si ritiene inoltre attribuire alla nuova figura i procedimenti complessi che e attengono in generale al Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona ed in parte al Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente, relativamente ai servizi amministrativi cimiteriali e Servizio Contratti.

Pertanto si ritiene che per questi procedimenti sarà necessario il contributo del nuovo Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile.

Valutato inoltre che:

con il nuovo assetto organizzativo di cui alla tabella sopra, ai responsabili di settore sono assegnate nuove responsabilità e nuovi servizi da seguire e gestire;

stante le disponibilità in materia di sostenibilità finanziaria, si ritiene di adeguare l'indennità di posizione e di risultato agli attuali responsabili di settore, usufruendo della possibilità prevista dall'art. 11 bis, c. 2 del D.L. n.135/2018 convertito con modificazioni dalla L. n. 12/2019 che consente l'utilizzo delle capacità assunzionali di cui l'Ente dispone nella misura di Euro 19.879,94.

3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice dei settori sopra esposti vengono nominati dei Responsabili apicali di area a cui compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle n. 3 aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice del Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona, come evidenziato sopra, con riguardo alla ripartizione dei servizi del Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona, sono presenti il Responsabile Capo Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente e il Responsabile Capo Settore Finanza, incaricati di Posizione Organizzativa, ognuno per le proprie competenze;
- al vertice del Settore Finanza vi è il Responsabile Capo Settore Finanza incaricato di Posizione Organizzativa.
- al vertice del Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente vi è Responsabile Capo Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente incaricato di Posizione Organizzativa.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

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

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero, come dalle note presentate dai Capi Settore che di seguito si descrivono:

- Nota Prot. Com.le n. 1128 del 17/02/2021 del Responsabile Settore Finanza
- Nota Prot. Com.le n. 1432 del 26/02/2021 del Responsabile Settore Affari Generali, Segreteria e Servizi alla Persona;
- Nota Prot. Com.le n. 1433 del 26/02/2021 del Responsabile Settore Tecnico, Urbanistica, Territorio e Ambiente.

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, è pari a **Euro 698.035,94** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“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. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di*

contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. 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 superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di VOGHIERA, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI	VOGHIERA
POPOLAZIONE (al 31/12/2019)	3694
FASCIA	D
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2019, approvato con deliberazione C.C. n. 27 del 24/06/2020, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 18,43%, come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019		609.628,17	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	3.215.090,15	3.347.460,56	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	3.385.286,86		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.442.004,68		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019		38.789,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		18,43%	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di VOGHIERA si colloca al di sotto del valore soglia “più basso”, per la fascia demografica di appartenenza; questo significa che:

- ai sensi dell’art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al 27,20%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per l’anno 2021, risultano essere i seguenti:

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	609.628,17	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 27,20% delle entrate correnti)	899.958,67	
INCREMENTO MASSIMO	290.030,50	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 698.035,94**, a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell’Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, **pari a Euro 899.958,67**, calcolata in base alle definizioni di cui all’art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati rispetto al rendiconto 2019; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai valori registrati rispetto all’ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell’art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell’ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l’Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l’assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio è pari a **Euro 596.839,84** calcolata sulla base della definizione di cui all’art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell’Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023, nell’ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2021-2023 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett c) e d) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2020-2022 è stato approvato/aggiornato con **deliberazione G.C. n. 24 del 24/02/2020** e si provvederà per l'anno 2021/2023 all'ulteriore aggiornamento con il Piano delle performance;
- il Piano delle Performance 2020/2022 e Piano dettagliato degli obiettivi anno 2020 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 26 del 26/02/2020, integrata con altra deliberazione n.48 del 11/05/2020** e si provvederà all'aggiornamento relativo al piano della performance per il triennio 2021/2023 e piano degli obiettivi 2021, dopo l'approvazione del bilancio;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006)
- **rispettare i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

I° caso - al di sotto del valore soglia "più basso"

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Voghiera, che si trova al di sotto del 27,20 %), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Per il triennio 2021-2023, la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2021	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	626.477,92	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2021	24%	
INCREMENTO ANNUO	150.354,70	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	0	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	150.354,70	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2022	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	626.477,92	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	26%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	162.884,26	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2023	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	626.477,92	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	27%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	169.149,04	

La spesa di personale per l'anno 2021, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **Euro 899.958,67**, corrispondente al valore soglia "più basso" del 27,20%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per gli anni 2021-2022 e 2023 tale valore andrà ricalcolato in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Voghiera (FE) non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego di Ferrara il 26/01/2021, relativo all'anno 2020, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

- l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure:
 - **Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile – Cat. D – Decorrenza 01/05/2021**, da destinare al "Settore Affari Generali, Segreteria e Servizi alla Persona" in primo luogo mediante avviso di mobilità volontaria ed in secondo luogo mediante convezionamento per l'utilizzo di graduatorie esistenti con altri enti.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2021/2023 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;

- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l’istituto del comando o dell’utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per l’incremento dell’indennità di posizione e di risultato, calcolata in base alla definizione di cui all’art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è pari a **Euro 41.160,26**, così distinta:

- **Euro 21.280,32 (mesi 8)** per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno **2021** (Istruttore Direttivo Contabile);
- **Euro 19.879,94** per incremento retribuzione di posizione e di risultato anno **2021** ai Responsabili Settore “FINANZA”, Settore “TECNICO, URBANISTICA, TERRITORIO E AMBIENTE (l’importo è finanziato con le capacità assunzionali come previsto dall’art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 12/2019 come meglio descritto nei punti precedenti);
- **Euro 31.895,11, relativa alla spesa a regime per 12 mesi relativa alla nuova assunzione (Istruttore Direttivo Contabile)** - non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno 2022;
- **Euro 19.879,94** per incremento retribuzione di posizione e di risultato **anno 2022** Responsabili Settore “FINANZA”, Settore “TECNICO, URBANISTICA, TERRITORIO E AMBIENTE (l’importo è finanziato con le capacità assunzionali come previsto dall’art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 12/2019)
- **Euro 31.895,11, relativa alla spesa a regime per 12 mesi relativa alla nuova assunzione (Istruttore Direttivo Contabile)** - non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno 2023;
- **Euro 19.879,94** per incremento retribuzione di posizione e di risultato **anno 2023** Responsabili Settore “FINANZA”, Settore “TECNICO, URBANISTICA, TERRITORIO E AMBIENTE (l’importo è finanziato con le capacità assunzionali come previsto dall’art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 12/2019).

1° caso - al di sotto del valore soglia “più basso”

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio (**Euro 616.719,78**) e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2021/2023, non supera l’incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 (“valore soglia più basso”), come di seguito dimostrato:

2021 (primo anno):

SPESA DI PERSONALE 2018	626.477,92
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 (spesa personale in servizio al 31/12/2020 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2021, compreso incremento indennità di posizione e di risultato)	638.000,10
INCREMENTO ANNUO (per nuove assunzioni anno 2021, capacità assunzionale Euro 150.354,70)	11.522,18
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	899.958,67
DIFFERENZA (spesa di personale 2021 – spesa massima consentita)	261.958,57

2022 (secondo anno) (non sono previste nuove assunzioni)

SPESA DI PERSONALE 2018	626.477,92
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (spesa personale in servizio al 31/12/2021 a regime)	656.662,89
INCREMENTO ANNUO (non sono previste nuove assunzioni)	30.184,97
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	899.958,67
DIFFERENZA (spesa di personale 2022 – spesa massima consentita)	243.295,78

2023 (terzo anno): (non sono previste nuove assunzioni)

SPESA DI PERSONALE 2018	626.477,92
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (spesa personale in servizio al 31/12/2022 – non sono previste nuove assunzioni)	664.121,49
INCREMENTO ANNUO (non sono previste nuove assunzioni)	37.643,57
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	899.958,67
DIFFERENZA (spesa di personale 2023 – spesa massima consentita)	235.837,18

In ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i. (**Euro 698.035,94**).

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- le nuove assunzioni e tutti gli atti ad esse propedeutici, saranno attivati dopo l'approvazione del bilancio 2021/2023 in corso di predisposizione.

ALLEGATO B CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	Voghiera
POPOLAZIONE	3694
FASCIA	d
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019		609.928,17	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	3.215.090,15	3.347.460,56	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	3.385.286,86		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.442.004,68		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019		38.789,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		18,43%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	609.928,17	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	899.958,67	
INCREMENTO MASSIMO	290.030,50	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	626.477,92	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2021	24,00%	
INCREMENTO ANNUO	150.354,70	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	150.354,70	

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 (spesa personale in servizio al 01,01,2021 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2021+ adeguamento indennità di posizione e risultato PO)	638.000,10
INCREMENTO ANNUO (2021-2018)	11.522,18
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	899.958,67
DIFFERENZA	- 261.958,57

ALLEGATO "C"

DOTAZIONE ORGANICA		
Settore "Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona"		
Categorie	Profili Professionali	Totale
D	Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	1 prevista assunzione dal 01/05/2021
C	Istruttore Amministrativo	4
C	Collaboratore Professionale (Vigile)	1
B	Esecutore Amministrativo	1 (part time 50%)
	Totale Settore	7
Settore "Finanza, Tributi e Personale"		
Categorie	Profili Professionali	Totale
D	Istruttore Dir. Contabile	1
C	Istruttore Contabile	2
C	Istruttore Amministrativo	1
	Totale Settore	4
Settore "Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente"		
Categorie	Profili Professionali	Totale
D	Istruttore Direttivo Ufficio Tecnico	1
C	Istruttore Amministrativo	1 posto vacante dal 15/12/2021, di cui non si prevede la sostituzione
C	Istruttore Tecnico	3
B	Esecutore	3 di cui 1 vacante dal 31/12/2020 di cui non si prevede la sostituzione
B	Esecutore Amm.vo	1 (part.time 50%)
	Totale Settore	7
	Totale Generale	17 coperti o da coprire – 2 posti vacanti di cui non si prevede la sostituzione (il part – time è ricoperto da un solo dipendente)

DOTAZIONE ORGANICA E SPESA DEL PERSONALE al 01.01.2021					
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA GIURIDICA	N.	TEMPO DEL LAVORO	
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Istruttore direttivo contabile	D	1	100%	
	Istruttore direttivo tecnico	D	1	100%	
	Istruttore amministrativo	C	4	100%	
	Istruttore Tecnico	C	3	100%	
	Istruttore Contabile	C	3	100%	
	Agente di polizia locale	C	1	50%	
	Esecutore amm.vo	B	1	100%	
	Esecutore	B	2	100%	
	totale	...	16		
	TOTALE COSTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA				596.839,84

Allegato D – PIANO OCCUPAZIONALE

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2020/2022

ANNO 2021

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
01/05/2021	D	Istruttore Direttivo/Contabile Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla persona	100%	Utilizzo graduatoria Comune convenzionato	Avviso di mobilità volontaria (in caso di esito negativo utilizzo graduatoria)				

ANNO 2022 (non sono previste nuove assunzioni)

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro

ANNO 2023 (non sono previste nuove assunzioni)

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro

Allegato E

**CALCOLO LIMITE DI SPESA PERSONALE - ART. 1, COMMA 557, LEGGE
296/2006**

	MEDIA 2011/2013	PREVISIONE	PREVISIONE	PREVISIONE
ANNO		2021	2022	2023
SPESE MACROAGGREGATO 101	€ 676.739,63	€ 621.500,10	€ 623.562,89	€ 631.021,49
IRAP MACROAGGREGATO 102	€ 42.768,86	€ 38.862,80	€ 39.064,55	€ 39.061,55
RIMBORSO QUOTA SEGRETARIO MACROAGGREGATO 109		€ 19.080,65	€ 33.100,00	€ 33.100,00
DIPENDENTE TRAS. ASP CON DIRITTO RIASSUNZIONE	€ 29.797,20	€ -		
TOTALE SPESE DI PERSONALE	€ 749.305,69	€ 679.443,55	€ 695.727,44	€ 703.183,04
COMPONENTI DA ESCLUDERE	€ 51.269,75	€ 61.906,49	€ 62.520,07	€ 70.488,67
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA	€ 698.035,94	€ 617.537,06	€ 633.207,37	€ 632.694,37
RISPETTO LIMITE DI SPESA TRIENNIO 2021/2023		€ 80.498,88	€ 64.828,57	€ 65.341,57

ALLEGATO "F"

RELAZIONE TECNICA

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA ASSUNZIONALE

Contesto Normativo

L'articolo 33 comma 2 del D.L. 34/2019 modifica sostanzialmente il sistema di calcolo delle facoltà assunzionali dei comuni, introdotte, a decorrere dal 2011, per contenere le assunzioni a tempo indeterminato derivanti da concorso pubblico. Il comma 2 prevede che a decorrere dalla data individuata da un apposito Decreto Ministeriale, 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, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Dopo aver raggiunto più intese in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in data 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, che individua 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. Il decreto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020 e prevede, quale data di decorrenza delle proprie disposizioni, il 20 aprile 2020.

Il D.M. suddivide i comuni in 9 fasce demografiche e per ciascuna di esse individua i valori soglia *del personale* determinati come rapporto della spesa di personale rispetto alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio.

Ai fini del calcolo di detto rapporto, per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art.110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Per calcolare la media delle entrate correnti, si prendono come riferimento gli accertamenti di competenza riferiti agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, concetto ribadito dalla Corte dei Conti Sezione regionale dell'Emilia Romagna con deliberazione n. 55/2020/PAR del 25.06.2020.

Sono incluse tra le entrate correnti le entrate derivanti dall'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva attribuita al gestore secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 al netto del Fondo svalutazione crediti riconducibile al piano finanziario dell'anno considerato.

Il Comune di Voghiera con n. abitanti 3694 (dato disponibile al 31/12/2019) si colloca nella fascia demografica (comuni da 3000 a 4999 abitanti), per la quale è stato individuato un valore soglia pari al 27,20% e i dati di riferimento relativi all'ultimo rendiconto della gestione approvato sono riferiti all'annualità 2019 (Deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 24.06.2020).

Ai fini del calcolo del rapporto spesa personale/entrate correnti, si è preso come riferimento l'importo del Fondo crediti di dubbia esigibilità che risulta stanziato nel bilancio assestato del 2019, mentre per quanto riguarda i dati da tener in conto per l'inclusione tra le entrate correnti delle entrate derivanti dall'applicazione

della tariffa rifiuti corrispettiva ex l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 al netto del Fondo svalutazione crediti, si sono considerati quelli comunicati da Clara S.p.A. il 02/07/2020.

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019		609.928,17	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	3.215.090,15	3.347.460,56	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	3.385.286,86		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.442.004,68		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019		38.789,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		18,43%	

Determinazione spesa art. 1 comma 557 della Legge 296/2006

Per la determinazione della spesa di personale nel rispetto del vincolo di cui all'art. 1, comma 557, si evidenzia quanto segue provvedendo a:

- a decurtare per il triennio 2021-2023 il rinnovo contrattuale applicato nell'anno 2018;
- a decurtare le quote per diritti di rogito, progettazione ed elezioni a carico dello stato (queste ultime con riferimento all'annualità 2023);

Tra i valori inclusi nella spesa di personale è stata considerata la spesa per il Segretario Comunale in convezione (nel 2021 per un periodo di 6 mesi) e il comando attivato presso il Comune nel 2021 per un dipendente della Provincia di Ferrara.

Criticità

Si evidenziano le seguenti criticità che potrebbero condizionare la spesa di personale nei prossimi anni:

- incrementi alla spesa di personale potrebbero registrarsi in caso di rinnovo dei contratti nazionali del personale. Per fronteggiare l'aumento della spesa per rinnovi contrattuali (inclusi oneri riflessi a carico dell'Ente e IRAP), risulta stanziato nel bilancio 2021-2023, un fondo, alla classificazione di bilancio Missione 20- Programma 03- Titolo 1 e Macroaggregato 10, pari ad Euro 26.000,00 per l'annualità 2021, Euro 36.000,00 per l'annualità 2022 ed Euro 45.000,00 per l'annualità 2023;
- il valore delle entrate correnti a partire dalle risultanze del rendiconto 2020 e per gli anni a venire potrebbe subire una progressiva riduzione quale conseguenza dell'emergenza sanitaria dovuta all'epidemia da COVID-19.

COMUNE DI VOGHIERA

(PROVINCIA DI FERRARA)

REVISORE DEI CONTI

**OGGETTO: Parere del revisore dei conti sulla proposta di deliberazione:
“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023”**

L'anno *duemilaventuno*, il giorno 09 del mese di marzo, il sottoscritto Revisore dei conti, Fontana Annamaria, nominato con deliberazione consiliare n. 57 del 30/12/2020 per il triennio 2021/2023, esecutiva ai sensi di legge, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni di legge, provvede all'esame della proposta di deliberazione: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023”.

IL REVISORE DEI CONTI

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001
- l'art. 1, commi 557, 557-*bis*, 557-*ter* e 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014
- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001.

Visto il Decreto 8/05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018.

Visto il decreto ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n.108 del 27/04/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019.

Vista la circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della novella legislativa.

Vista la proposta di deliberazione, con la quale la Giunta Comunale intende approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il triennio 2021/2023.

Vista la relazione illustrativa tecnico finanziaria predisposta dal responsabile dei servizi competenti.

Considerato che l'amministrazione intende procedere all'assunzione di cui all'Allegato piano dei fabbisogni, prevedendo:

- **Anno 2021:** N. 1 assunzione di un Istruttore Amministrativo/contabile - Cat. D da destinare al Settore "Affari Generali, Segreteria e Servizi alla Persona";
- **Anno 2022:** nessuna assunzione;
- **Anno 2023:** nessuna assunzione.

Constatato che il Comune di Voghiera, a seguito delle verifiche effettuate in ordine ai presupposti di legge di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, nonché al DM 17 marzo 2020 ed alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle amministrazioni, ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 (27,20%) e pertanto è considerato un Comune virtuoso.

Alla luce di quanto sopra il Comune può procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato con le modalità e le misure contenute nella proposta di deliberazione e relativi allegati.

Verificato che:

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2020 e con le precisazioni previste nell'allegata relazione tecnica;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 24 del 24/02/2020, il piano di azioni positive per il triennio 2020/2022;
- l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come meglio descritto nella proposta di deliberazione del piano triennale dei fabbisogni;
- questo ente ha adottato il Piano della Performance 2020/2022 con deliberazione G.C. n. 26 del 26/02/2020, integrata con altra deliberazione n. 48 del 11/05/2020;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

-
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;
 - l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
 - pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008.

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*.

Richiamato l'art. 3, comma 10-*bis*, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*.

Visti i pareri tecnico e contabile, rilasciati dai responsabili dei servizi competenti sulla proposta di deliberazione.

Atteso che questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L..

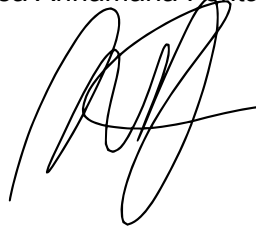
Alla luce delle considerazioni che precedono, ritiene che la proposta sia coerente alle disposizioni ed ai presupposti di legge sopra citati e, pertanto,

PRENDE ATTO

del rispetto alle prescrizioni di legge, della compatibilità dei costi derivanti dalla determinazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale programmati per il triennio 2021/2023 con la proposta di deliberazione della giunta.

Si attesta l'avvenuto rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica.
Si precisa che l'attuazione di tale delibera potrà avvenire solo al termine dell'esercizio provvisorio
in corso come da vigente normativa.

Il revisore dei conti
Dott.ssa Annamaria Fontana



pubbika
servizi