



**COMUNE DI VOGHIERA**  
*Provincia di Ferrara*

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 15 DEL 23/02/2022**

**OGGETTO**

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2022/2024**

L'anno **duemilaventidue** addì **ventitré** del mese di **febbraio** alle ore **15:30** in Videoconferenza.

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

All'appello risultano:

| Ruolo        | Nominativo         | Presente | Assente |
|--------------|--------------------|----------|---------|
| SINDACO      | LUPINI PAOLO       | Si       |         |
| VICE SINDACO | MASINA ISABELLA    | Si       |         |
| ASSESSORE    | GANZAROLI EMANUELE |          | Si      |
| ASSESSORE    | BANDIERA DANTE     | Si       |         |
| ASSESSORE    | CAVICCHI CHIARA    | Si       |         |

Totale Presenti: **4**

Totale Assenti: **1**

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE Dott. PIETRO VERONESE il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il SINDACO PAOLO LUPINI, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, invitando i convocati a deliberare sull'argomento sopraindicato.

## 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 n. 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 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 (GU n.226 dell'1/09/2020) sono state fornite indicazioni sull'applicazione del D.M. , attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. n.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 i Comuni con popolazione tra i 3.000 e 4.999 abitanti, i valori *“soglia”* sono previsti nelle percentuali del 27,20% (Tabella 1 -Valore soglia più basso) e 31,20% (Tabella 3 -Valore soglia più alto);
- ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti risulta essere pari al **17,58%** (con riferimento alle risultanze del consuntivo 2020) e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo *“valore soglia”* (27,20%) 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.P.C.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 2022 ai sensi del D.M. 17.03.2020 (incremento effettivo tab. 2, anno 2022 pari al 26%) è determinato in Euro 162.884,26, come rappresentato nel succitato Allegato B;

- la suindicata Circolare del 13 maggio 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”*;
- che con ns. nota protocollata al n. 4809 del 07/07/2021, CLARA SPA, gestore della TARI, ha comunicato i dati relativi al rendiconto 2020 al fine di aggiornare le entrate comunali (anni 18-19-20) come previsto dalla circolare sopra citata tenuto conto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (previsione assestata 2020), al fine di provvedere ad aggiornare il calcolo del rapporto di spesa di personale sulle 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 novembre 2021, sono cessate le seguenti figure:

- Istruttore Contabile Cat. C - addetto al Servizio Personale/Tributi per il quale si prevede la sostituzione dal 01/03/2022 (è già stata espletata la procedura di mobilità obbligatoria e si sta procedendo con l'utilizzo di graduatorie di altri Enti);

- nel mese di dicembre 2021, sono cessate le seguenti figure:

- Istruttore Tecnico Cat. C - addetto al Servizio Tecnico/LL.PP. per il quale si prevede la sostituzione dal 01/03/2022 (è già stata espletata la procedura di mobilità obbligatoria e si sta procedendo con l'utilizzo di graduatorie di altri Enti);

- nel mese di gennaio 2022 sono cessate le seguenti figure:

- Istruttore Amministrativo Cat. C – addetto al Servizio Cultura, Sport, Tempo Libero e Politiche giovanili, per il quale si prevede la sostituzione dal 01/03/2022 (è già stata espletata la procedura di mobilità obbligatoria e si sta procedendo con l'utilizzo di graduatorie di altri Enti);

Considerato che:

- nel mese di novembre 2021, è stata assunta la seguente figura:

- un Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile – Cat. D – con decorrenza 02/11/2021, Responsabile dei Procedimenti complessi presso il “Settore Affari Generali, Segreteria e Servizi alla Persona”;

Considerato che:

- nel mese di dicembre 2021, è stata sostituita la seguente figura cessata per mobilità volontaria verso altra Amministrazione locale:

- un Istruttore Tecnico Cat. C - addetto al Servizio Tecnico dal 01/12/2021;

Ritenuto alla luce di quanto sopra adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, prevedendo quanto di seguito indicato e meglio descritto nell'allegato A (PTFP):

che presuntivamente a partire da maggio 2022, le funzioni di Responsabile Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona siano attribuite in toto al nuovo Responsabile Capo Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona (Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile – Cat. D);

che sia valutata la possibilità di assumere entro l'anno 2022 a tempo determinato, nei limiti stabiliti dalla Delibera di Giunta Comunale n. 86 del 22/09/2021 avente ad oggetto “Costituzione parametro di riferimento assunzionale per contratti di lavoro flessibile”, un istruttore tecnico Cat. C da assegnare al Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente a sostegno dello stesso stante il perdurare delle difficoltà organizzative connesse alla carenza di personale (ipotesi di impiego di un'unità dipendente da altra Amministrazione locale, previa autorizzazione, a tempo pieno con la qualifica di istruttore tecnico Cat. C extra-orario non oltre

le 6 h/settimana per un periodo massimo tre mesi – utilizzo lavoro flessibile ex art. 1, c, 557. L. 311/04 nei limiti dell'art. 9, c, 28 del DL 78/2010 convertito con modificazioni L. 122/10 e richiamata la Delibera della Corte dei Conti – Sezione Autonomie n. 2/2015);

che si rendono necessarie le sostituzioni dei posti tutt'ora vacanti ossia un istruttore amministrativo contabile, Cat. C, presso il Settore Finanza, un istruttore tecnico, Cat. C. presso il Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente ed un istruttore amministrativo, Cat. C. presso il Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona;

che nelle more dell'attribuzione delle funzioni di capo settore Affari Generali, Segreteria e Servizi alla Persona, si mantenga l'attuale ripartizione dei servizi del settore stesso, affidati in parte al Responsabile "Settore Finanza" ed in parte al Responsabile "Settore Tecnico, Urbanistica, Territorio e Ambiente", come meglio descritto nell'allegato A (PTFP), dato atto che, a tal fine, nel 2021 è stata adeguata l'indennità di posizione e di risultato dei due Capi Settore, ex art. 11 bis, c. 2 del D.L. n. 135/2018 convertito con modificazioni dalla L. n. 12/2019 mediante 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, ossia il contenimento della spesa di personale, le facoltà assunzionali a tempo indeterminato e l'utilizzo del lavoro flessibile:

- 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 **Euro 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"*;

- Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

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

- Utilizzo del lavoro flessibile

Richiamato l'Allegato A) in riferimento alla possibilità di utilizzare il personale a tempo determinato oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004 e nel rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato *"spesa di personale"*, rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006, si dà atto che i contratti di lavoro flessibile sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

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 2022 e del bilancio pluriennale (2023-2024) in corso di predisposizione;

Dato atto che, questo Ente:

- ha rispettato negli anni precedenti 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 2022/2024, il suddetto vincolo di cui all'art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006, come dimostrato nell'Allegato E);
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 07/02/2022, è stato approvato il *Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024*;
- 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;
- 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 2021/2023 con la deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 30/06/2021;
- 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. 21 del 30/05/2021, con la quale è stato approvato il Rendiconto della Gestione dell'esercizio 2020;
- non sussiste l'osservanza degli obblighi sul collocamento obbligatorio dei disabili/categorie protette di cui alla Legge n. 68/99 in quanto dal 31/12/2021, l'Ente ha meno di 15 dipendenti;

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 suddetta 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 22/02/2022, prot. n. 1139 (Allegato F);

Ritenuto di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la R.S.U per trasparenza dell'azione amministrativa;

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 della seduta del 23/02/2022 con cui si approva il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2022/2024 ;

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 2022/2024 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 17,58% (rendiconto 2020) come evidenziato nell'allegato B alla presente deliberazione;

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 162.884,26 calcolato con riferimento al consuntivo 2020 come evidenziato nell'allegato B alla presente deliberazione;

di approvare il "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2022-2024, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e lavoro flessibile, 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 2022/2024, in corso di predisposizione;

- 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 (Allegato E);

- che i fabbisogni occupazionali previsti nel presente atto rispettano i limiti di capacità assunzionale prevista per l'Ente secondo le disposizioni in materia (Allegato B);

- 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 B);

- di dare atto che il programma assunzionale, la cui sintesi è esposta all'Allegato D, 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 conseguenti.





Letto, approvato e sottoscritto.

|                            |   |
|----------------------------|---|
| IL SINDACO<br>PAOLO LUPINI | IL SEGRETARIO COMUNALE<br>Dott. PIETRO VERONESE |
|----------------------------|---|

La presente deliberazione, alla data della sottoscrizione, viene pubblicata all'albo pretorio on line del Comune di Voghiera [www.comune.voghiera.fe.it](http://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.

---

*Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii. e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente originale elettronico è conservato nella banca dati del Comune di Voghiera ai sensi dell'art. 3bis e dell'art. 22 del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.*



**COMUNE DI VOGHIERA**  
*Provincia di Ferrara*

**Rif.to proposta: 12 del 22/02/2022**

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2022/2024**

---

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere Favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 , comma 1, del D.Lgs. 267/2000

Voghiera, lì 22/02/2022

**IL RESPONSABILE**  
**Dott.ssa ALESSANDRA SCHIANCHI**

*Le firme in formato digitale sono state apposte sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 07/03/2005 n° 82 e s.m.i. (C.A.D.). Il presente documento è conservato in originale negli archivi informatici del Comune di Voghiera, ai sensi dell'art. 22 del D.lgs n° 82/2005*



**COMUNE DI VOGHIERA**  
*Provincia di Ferrara*

**Rif. Proposta: 12 del 22/02/2022**

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2022/2024**

---

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere Favorevole di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 , comma 1, del D.Lgs. 267/2000

Voghiera, lì 22/02/2022

**Il Responsabile del Servizio Finanziario**  
**SCHIANCHI ALESSANDRA**

*Le firme in formato digitale sono state apposte sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D-lgs. 07/03/2005 n° 82 e s.m.i. (C.A.D.). Il presente documento è conservato in originale negli archivi informatici del Comune di Voghiera, ai sensi dell'art. 22 del D.lgs n° 82/2005*



**COMUNE DI VOGHIERA**  
*Provincia di Ferrara*

**ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

Certifico che il presente atto avente oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2022/2024 è stato pubblicato all'albo pretorio al numero 67 il giorno 24/02/2022 e vi rimarrà fino al 11/03/2022.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Dott. PIETRO VERONESE**

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 2022 – 2024

## SOMMARIO

### ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

|           |      |   |
|-----------|------|---|
| Premessa  | pag. | 3 |
| Contenuti | pag. | 3 |
| Durata    | pag. | 4 |

### ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

|                                |      |   |
|--------------------------------|------|---|
| Premessa                       | pag. | 4 |
| Incarichi di direzione di area | pag. | 8 |

|   |      |   |
|---|------|---|
| <u>RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE</u> | pag. | 8 |
|---|------|---|

|   |      |   |
|---|------|---|
| <u>CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE</u> | pag. | 9 |
|---|------|---|

|   |      |   |
|---|------|---|
| <u>RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE</u> | pag. | 9 |
|---|------|---|

|   |      |    |
|---|------|----|
| <u>PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE</u> | pag. | 10 |
|---|------|----|

|                                  |      |    |
|----------------------------------|------|----|
| Premessa                         | pag. | 10 |
| Vincoli in materia di assunzioni | pag. | 11 |
| Assunzioni obbligatorie          | pag. | 11 |
| Programma delle assunzioni       | pag. | 11 |

|  |      |    |
|--|------|----|
| <u>RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA</u> | pag. | 12 |
|--|------|----|

## 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 2022/2024 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 2022-2024. 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 articoli 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 della assegnazione del ruolo di Capo 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 articolati come segue:

|   | SETTORI   | SERVIZI  | Dotazione organica   |
|---|---|--|--|
| 1 | <b>Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona</b><br>(Responsabile Capo Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente) | <ul style="list-style-type: none"><li>- Servizio Segreteria e Affari Generali</li><li>- Servizio Protocollo e Archivio</li><li>- Servizio Albo Notifiche</li><li>- Servizio Pubblica Istruzione</li><li>- Servizio Biblioteca</li><li>- Servizio Cultura</li><li>- Servizio Sport, Politiche giovanili e Turismo</li><li>- Funzioni in materia di Trasparenza</li><li>- Funzioni in materia di Informatica</li><li>- Servizi Sanitari e Cimiteriali</li><li>- Servizio Contratti</li></ul> | Cat. C – Istruttore amministrativo n. 1 unità a tempo pieno;<br>Cat. B – Esecutore amministrativo n. 1 unità al 50% (il restante 50% è assegnato al Settore Tecnico);<br>Cat. D – Istruttore direttivo amministrativo n. 1 unità a tempo pieno;<br>Cat. D – Istruttore direttivo tecnico n. 1 unità a tempo pieno (in condivisione con il settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente); |
| 2 | <b>Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona</b><br>(Responsabile Capo Settore Finanza)  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Servizio Anagrafe, Stato Civile, Statistiche</li><li>- Servizi Elettorali e Leva</li><li>- Servizi Socio – Assistenziali, Tutela della Persona</li><li>- Micronido</li><li>- Servizio Casa</li><li>- Funzioni in materia di Controllo e gestione Società Partecipate</li><li>- Funzioni in materia di transizione digitale</li></ul>   | Cat. C – Istruttore amministrativo n. 2 unità a tempo pieno;<br>Cat. D – Istruttore direttivo amministrativo contabile n. 1 unità a tempo pieno in condivisione con il settore Finanza;  |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| 2 | <b>Finanza</b> (Responsabile Capo Settore Finanza)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizio Personale</li> <li>- Servizio Economato</li> <li>- Servizio Ragioneria</li> <li>- Servizio Tributi</li> </ul>  | <p>Cat. C – Istruttore amministrativo n. 1 unità a tempo pieno;</p> <p>Cat. C – Istruttore contabile amministrativo n. 1 unità a tempo pieno;</p> <p>Cat. D – Istruttore direttivo amministrativo contabile n. 1 unità a tempo pieno in condivisione con il Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona</p>   |
| 3 | <b>Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente</b> (Responsabile Capo Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizio Tecnico e Urbanistica e Sportello Unico dell’Edilizia</li> <li>- Servizio Sviluppo Economico</li> <li>- Servizio Sportello Unico Attività Produttive</li> <li>- Lavori Pubblici</li> </ul> | <p>Cat. C – Istruttore tecnico n. 2 unità a tempo pieno;</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 2;</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 2022/2024 la struttura organizzativa viene modificata come segue:

|   | <b>SETTORI</b>   | <b>SERVIZI</b>   | <b>Dotazione organica</b>  |
|---|--|--|--|
| 1 | <b>Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona</b><br>(Si prevede presuntivamente a partire da maggio 2022 che le funzioni di Responsabile Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona siano attribuite in toto al nuovo Responsabile Capo Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizio Segreteria e Affari Generali</li> <li>- Servizio Protocollo e Archivio</li> <li>- Servizio Albo Notifiche</li> <li>- Servizio Contratti</li> <li>- Funzioni in materia di Controllo e gestione Società Partecipate</li> <li>- Funzioni in materia di Trasparenza</li> <li>- Funzioni in materia di Informatica-Transizione Digitale</li> <li>- Servizio Anagrafe, Stato Civile, Statistiche</li> <li>- Servizi Elettorali e Leva</li> <li>- Servizi Socio – Assistenziali, Tutela della Persona</li> <li>- Micronido</li> <li>- Servizio Casa</li> <li>- Servizi Sanitari e Cimiteriali</li> <li>- Servizio Pubblica Istruzione</li> <li>- Servizio Biblioteca</li> <li>- Servizio Cultura</li> <li>- Servizio Sport, Politiche giovanili e Turismo</li> </ul> | <p>Cat. C – Istruttore amministrativo n. 3 unità a tempo pieno;</p> <p>Cat. C – Istruttore amministrativo n. 1 unità a tempo pieno (posto vacante);</p> <p>Cat. B – Esecutore amministrativo n. 1 unità al 50% (il restante 50% è assegnato al Settore Tecnico);</p> <p>Cat. D – Istruttore direttivo tecnico n. 1 unità a tempo pieno (in condivisione con il settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente);</p>              |
| 2 | <b>Finanza</b> (Responsabile Capo Settore Finanza)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizio Personale</li> <li>- Servizio Economato</li> <li>- Servizio Ragioneria</li> <li>- Servizio Tributi</li> </ul>  | <p>Cat. C – Istruttore amministrativo n. 1 unità a tempo pieno;</p> <p>Cat. C – Istruttore contabile amministrativo n. 1 unità a tempo pieno;</p> <p>Cat. C – Istruttore contabile amministrativo n. 1 unità a tempo pieno (posto vacante);</p> <p>Cat. D – Istruttore direttivo contabile amministrativo n. 1 unità a tempo pieno;</p>  |
| 3 | <b>Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente</b><br>(Responsabile Capo Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizio Tecnico e Urbanistica e Sportello Unico dell’Edilizia</li> <li>- Servizio Sviluppo Economico</li> <li>- Servizio Sportello Unico Attività Produttive</li> <li>- Lavori Pubblici</li> </ul>   | <p>Cat. C – Istruttore tecnico n. 2 unità a tempo pieno;</p> <p>Cat. C – Istruttore tecnico n. 1 unità a tempo pieno (posto vacante);</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;</p> |

In tale ambito si evidenzia, in particolare che:

- nel mese di novembre 2021, sono cessate le seguenti figure:

Istruttore Contabile Cat. C - addetto al Servizio Personale/Tributi per il quale si prevede la sostituzione dal 01/03/2022 (è già stata espletata la procedura di mobilità obbligatoria e si sta procedendo con l'utilizzo di graduatorie di altri Enti);

- nel mese di dicembre 2021, sono cessate le seguenti figure:

Istruttore Tecnico Cat. C - addetto al Servizio Tecnico/LL.PP. per il quale si prevede la sostituzione dal 01/03/2022 (è già stata espletata la procedura di mobilità obbligatoria e si sta procedendo con l'utilizzo di graduatorie di altri Enti);

- nel mese di gennaio 2022 sono cessate le seguenti figure:

Istruttore Amministrativo Cat. C – addetto al Servizio Cultura, Sport, Tempo Libero e Politiche giovanili, per il quale si prevede la sostituzione dal 01/03/2022 (è già stata espletata la procedura di mobilità obbligatoria e si sta procedendo con l'utilizzo di graduatorie di altri Enti);

- nel mese di novembre 2021, è stata assunta la seguente figura:

un Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile – Cat. D – con decorrenza 02/11/2021, Responsabile dei Procedimenti complessi presso il “Settore Affari Generali, Segreteria e Servizi alla Persona, in particolare per gli ambiti disciplinari trasversali ai settori dell'ente: anticorruzione, trasparenza, privacy, informatica-transizione digitale nonché quelli afferenti 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;

- nel mese di dicembre 2021, è stata sostituita la seguente figura cessata per mobilità volontaria verso altra Amministrazione locale:

un Istruttore Tecnico Cat. C - addetto al Servizio Tecnico dal 01/12/2021;

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 che da allora il Segretario Comunale è rimasto “a scavalco” fino alla data odierna e presuntivamente fino al 30/06/2022 nelle more dell'assegnazione di un Segretario Comunale titolare per le sedi di cui alla Convenzione approvata dal Consiglio Comunale, con delibera n. 42 del 05/11/2021 avente ad oggetto “*Convenzione tra il comune di Poggio Renatico, il comune di Vigarano Mainarda e il comune di Voghiera per il servizio in forma associata delle funzioni di segreteria comunale*”;

conseguentemente nel bilancio 2022-2024, in corso di predisposizione, è stato previsto lo stanziamento per il nuovo convenzionamento del Segretario Comunale con i Comuni di Poggio Renatico (ente capofila della convenzione), e Vigarano Mainarda, 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;

Valutato inoltre:

che presuntivamente a partire da maggio 2022, le funzioni di Responsabile Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona siano attribuite *in toto* al nuovo Responsabile Capo Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona (Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile – Cat. D);

che sia valutata la possibilità di assumere entro l'anno 2022 a tempo determinato, nei limiti stabiliti dalla Delibera di Giunta Comunale n. 86 del 22/09/2021 avente ad oggetto “*Costituzione parametro di riferimento assunzionale per contratti di lavoro flessibile*”, un istruttore tecnico Cat. C da assegnare al Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente a sostegno dello stesso stante il perdurare delle difficoltà organizzative connesse alla carenza di personale (ipotesi di impiego di un'unità dipendente da altra Amministrazione locale, previa autorizzazione, a tempo pieno con la qualifica di istruttore tecnico Cat. C extra-orario non oltre le 6 h/settimana per un periodo massimo tre mesi – utilizzo lavoro flessibile ex art. 1, c, 557. L. 311/04 nei limiti

dell'art. 9, c, 28 del DL 78/2010 convertito con modificazioni L. 122/10 e richiamata la Delibera della Corte dei Conti – Sezione Autonomie n. 2/2015);

che si rendono necessarie le sostituzioni dei posti tutt'ora vacanti ossia un istruttore amministrativo contabile, Cat. C, presso il Settore Finanza, un istruttore tecnico, Cat. C. presso il Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente ed un istruttore amministrativo, Cat. C. presso il Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona;

che nelle more dell'attribuzione delle funzioni di capo settore Affari Generali, Segreteria e Servizi alla Persona, si mantenga l'attuale ripartizione dei servizi del settore stesso, affidati in parte al Responsabile "Settore Finanza" ed in parte al Responsabile "Settore Tecnico, Urbanistica, Territorio e Ambiente", come meglio descritto nell'allegato A (PTFP), dato atto che, a tal fine, nel 2021 è stata adeguata l'indennità di posizione e di risultato dei due Capi Settore, ex art. 11 bis, c. 2 del D.L. n. 135/2018 convertito con modificazioni dalla L. n. 12/2019 (nella misura di Euro 15.210,06), mediante 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 Delibera n. 97/2020 e Corte dei Conti Veneto Delibera n. 104/2020;

### **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.

### **4. 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 2022/2024, 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. 1095 del 21/02/2022 del Responsabile Settore Finanza e parte del Settore Affari Generali, Segreteria e Servizi alla Persona;
- Nota Prot. Com.le n. 1099 del 21/02/2022 del Responsabile Settore Tecnico, Urbanistica, Territorio e Ambiente e parte del Settore Affari Generali, Segreteria e Servizi alla Persona;

## 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 di riferimento in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono esposti nell'allegato B che si richiama.

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, per l’anno 2022, il valore della spesa massima di personale è quantificata in **Euro 928.002,11** ed il relativo incremento massimo in **Euro 162.884,26**.

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 31/05/2021 (data dell’ultimo rendiconto della gestione approvato) la dotazione organica dell’Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, **pari a Euro 928.002,11** calcolata in base alle definizioni di cui all’art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati a consuntivo 2020; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente 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 599.903,04** calcolata sulla base della definizione di cui all’art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 (rendiconto anno 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 2022/2024, nell’ambito della quale vengono eventualmente 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 2022-2024 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 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 07/02/2022;
- il Piano delle Performance 2021/2023 è stato approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 30/06/2021 e si provvederà all'aggiornamento relativo al Piano della Performance per il triennio 2022/2024 e piano degli obiettivi 2022, 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**, 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. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Voghiera (FE) non presenta scoperture di quote d'obbligo: relativamente all'anno 2021 i dipendenti in servizio sono numericamente al di sotto della soglia per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

### 4. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti sostituzioni di personale cessato a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure di mobilità obbligatoria e attraverso utilizzo di graduatorie di altri enti nel rispetto della vigente normativa in materia:

si rendono necessarie le sostituzioni dei posti tutt'ora vacanti ossia un istruttore amministrativo contabile, Cat. C, presso il Settore Finanza, un istruttore tecnico, Cat. C. presso il Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente ed un istruttore amministrativo, Cat. C. presso il Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona;



Sarà valutata la possibilità di assumere entro l'anno 2022 a tempo determinato, nei limiti stabiliti dalla Delibera di Giunta Comunale n. 86 del 22/09/2021 avente ad oggetto “*Costituzione parametro di riferimento assunzionale per contratti di lavoro flessibile*”, un istruttore tecnico Cat. C da assegnare al Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente a sostegno dello stesso stante il perdurare delle difficoltà organizzative connesse alla carenza di personale (ipotesi di impiego di un'unità dipendente da altra Amministrazione locale, previa autorizzazione, a tempo pieno con la qualifica di istruttore tecnico Cat. C extra-orario non oltre le 6 h/settimana per un periodo massimo tre mesi – utilizzo lavoro flessibile ex art. 1, c. 557. L. 311/04 nei limiti dell'art. 9, c. 28 del DL 78/2010 convertito con modificazioni L. 122/10 e richiamata la Delibera della Corte dei Conti – Sezione Autonomie n. 2/2015);

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 2022/2024 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.

## **5. RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA**

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, per l'eventuale assunzione a tempo determinato nell'anno 2022 (ipotesi di impiego di un'unità dipendente da altra Amministrazione locale, previa autorizzazione, a tempo pieno con la qualifica di istruttore tecnico Cat. C extra-orario non oltre le 6 h/settimana per un periodo massimo tre mesi – utilizzo lavoro flessibile ex art. 1, c. 557. L. 311/04 nei limiti dell'art. 9, c. 28 del DL 78/2010 convertito con modificazioni L. 122/10 e richiamata la Delibera della Corte dei Conti – Sezione Autonomie n. 2/2015) è prevista nel bilancio pari a Euro 1.480,00 (include retribuzione, contributi e irap);

E' altresì prevista la spesa complessiva di Euro 40.000,00 per la retribuzione di posizione e di risultato sulle annualità del bilancio pluriennale 2022-2024 per i Responsabili Settore “FINANZA” e Settore “TECNICO, URBANISTICA, TERRITORIO E AMBIENTE (l'importo dell'incremento determinato nel 2021 pari ad Euro 15.210,06, è stato 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), nelle more dell'attribuzione del ruolo di Responsabile Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona;

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio 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 si evince dal conteggio contenuto nell'allegato B per le annualità 2022-2023-2024:

Si dà altresì atto che, 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) come si evince dal prospetto allegato E.

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dal Revisore dei conti;

- 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 assunzioni e tutti gli atti ad esse propedeutici, saranno attivati dopo l'approvazione del bilancio 2022/2024 in corso di predisposizione.

**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              | 3646     |
| 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 2020            | 599.903,04    | definizione art. 2, comma 1, lett. a) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018                       | 3.385.286,86  | definizione art. 2, comma 1, lett. b) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019                       | 3.442.004,68  |                                       |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020                       | 3.596.425,85  |                                       |
| FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020                | 62.800,00     |                                       |
| <b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b> | <b>17,58%</b> |                                       |

**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 2020      | 599.903,04        |                      |
| <b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b> | <b>928.002,11</b> | Art. 4, comma 2      |
| INCREMENTO MASSIMO                | 328.099,07        |                      |

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024 (Tab. 2):

| 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%    | 28,00%    |
| 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        |                      |
| % DI INCREMENTO ANNO 2022               | 26,00%            | Art. 5, comma 1      |
| <b>INCREMENTO ANNUO</b>                 | <b>162.884,26</b> |                      |
| RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019       | -                 | Art. 5, comma 2      |
| <b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022</b> | <b>162.884,26</b> |                      |

Controllo limite (\*):

|   |                   |                       |
|---|-------------------|-----------------------|
| PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 | 633.540,95        |                       |
| <b>INCREMENTO ANNUO (2022-2018)</b>     | <b>7.063,03</b>   |                       |
| <b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>       | <b>928.002,11</b> |                       |
| DIFFERENZA                              | - 294.461,16      | DEVE ESSERE < O = A 0 |

(\*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

**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              | 3646     |
| 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 2020            | 599.903,04    | definizione art. 2, comma 1, lett. a) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018                       | 3.385.286,86  | definizione art. 2, comma 1, lett. b) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019                       | 3.442.004,68  |                                       |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020                       | 3.596.425,85  |                                       |
| FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020                | 62.800,00     |                                       |
| <b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b> | <b>17,58%</b> |                                       |

**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 2020      | 599.903,04        |                      |
| <b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b> | <b>928.002,11</b> | Art. 4, comma 2      |
| INCREMENTO MASSIMO                | 328.099,07        |                      |

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024 (Tab. 2):

| 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%    | 28,00%    |
| 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        |                      |
| % DI INCREMENTO ANNO 2023               | 27,00%            | Art. 5, comma 1      |
| <b>INCREMENTO ANNUO</b>                 | <b>169.149,04</b> |                      |
| RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019       | -                 | Art. 5, comma 2      |
| <b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023</b> | <b>169.149,04</b> |                      |

Controllo limite (\*):

|   |                   |                       |
|---|-------------------|-----------------------|
| PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 | 643.778,34        |                       |
| <b>INCREMENTO ANNUO (2023-2018)</b>     | <b>17.300,42</b>  |                       |
| <b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>       | <b>928.002,11</b> |                       |
| DIFFERENZA                              | - 284.223,77      | DEVE ESSERE < O = A 0 |

(\*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

**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              | 3646     |
| 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      | 250000-1499999 | 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 2020            | 599.903,04    | definizione art. 2, comma 1, lett. a) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018 con Clara             | 3.385.286,86  | definizione art. 2, comma 1, lett. b) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019 con Clara             | 3.442.004,68  |                                       |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020 senza Clara           | 3.596.425,85  |                                       |
| FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020                | 62.800,00     |                                       |
| <b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b> | <b>17,58%</b> |                                       |

**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 2020 | 599.903,04 | Art. 4, comma 2      |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE   | 928.002,11 |                      |
| INCREMENTO MASSIMO           | 328.099,07 |                      |

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024 (Tab. 2):

| 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%    | 28,00%    |
| 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      | 250000-1499999 | 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 2024               | 28,00%            |                      |
| INCREMENTO ANNUO                        | 175.413,82        |                      |
| RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019       |                   | Art. 5, comma 2      |
| <b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024</b> | <b>175.413,82</b> |                      |

Controllo limite (\*):

|   |            |                       |
|---|------------|-----------------------|
| PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 | 643.778,34 | DEVE ESSERE < O = A 0 |
| INCREMENTO ANNUO (2024-2018)            | 17.300,42  |                       |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE              | 928.002,11 |                       |
| DIFFERENZA                              | 284.223,77 |                       |

(\*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

**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              | 3646     |
| 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      | 250000-1499999 | 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 2020            | 599.903,04    | definizione art. 2, comma 1, lett. a) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018 con Clara             | 3.385.286,86  | definizione art. 2, comma 1, lett. b) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019 con Clara             | 3.442.004,68  |                                       |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020 senza Clara           | 3.596.425,85  |                                       |
| FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020                | 62.800,00     |                                       |
| <b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b> | <b>17,58%</b> |                                       |

**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 2020 | 599.903,04 | Art. 4, comma 2      |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE   | 928.002,11 |                      |
| INCREMENTO MASSIMO           | 328.099,07 |                      |

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024 (Tab. 2):

| 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%    | 28,00%    |
| 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      | 250000-1499999 | 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 2024               | 28,00%            |                      |
| INCREMENTO ANNUO                        | 175.413,82        |                      |
| RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019       |                   | Art. 5, comma 2      |
| <b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024</b> | <b>175.413,82</b> |                      |

Controllo limite (\*):

|   |            |                       |
|---|------------|-----------------------|
| PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 | 643.778,34 | DEVE ESSERE < O = A 0 |
| INCREMENTO ANNUO (2024-2018)            | 17.300,42  |                       |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE              | 928.002,11 |                       |
| DIFFERENZA                              | 284.223,77 |                       |

(\*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

| <b>DOTAZIONE ORGANICA</b>   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Settore "Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona"</b> |   |   |
| Categorie   | Profili Professionali   | Totale  |
| D   | Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile   | 1   |
| C   | Istruttore Amministrativo   | 3   |
| C   | Istruttore Amministrativo   | 1 posto vacante dal 01/01/2022 di cui si prevede la sostituzione dal 01/03/2022 |
| C   | Collaboratore Professionale (Vigile) Polizia Municipale gestione in convenzione con il Comune di Ferrara (Associazione Terre Estensi) | 1   |
| B   | Esecutore Amministrativo  | 1 (50% con Settore tecnico)   |
|   | <b>Totale Settore</b>   | <b>6.5</b>  |
| <b>Settore "Finanza, Tributi e Personale"</b>                       |   |   |
| Categorie   | Profili Professionali   | Totale  |
| D   | Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile   | 1   |
| C   | Istruttore Contabile  | 1   |
| C   | Istruttore Contabile  | 1 posto vacante dal 01/12/2021 di cui si prevede la sostituzione dal 01/03/2022 |
| C   | Istruttore Amministrativo   | 1   |
|   | <b>Totale Settore</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Settore "Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente"</b>     |   |   |
| Categorie   | Profili Professionali   | Totale  |
| D   | Istruttore Direttivo Ufficio Tecnico  | 1   |
| C   | Istruttore Tecnico  | 1 posto vacante dal 31/12/2021 di cui si prevede la sostituzione da marzo 2022  |
| C   | Istruttore Tecnico  | 2   |
| B   | Esecutore   | 2   |
| B   | Esecutore Amm.vo  | 1 (50% con Settore segreteria)  |
|   | <b>Totale Settore</b>   | <b>6.5</b>  |
|   | <b>Totale Generale</b>  | <b>17 (di cui 14 attualmente coperti e 3 da coprire)</b>                        |

## Allegato D – PIANO OCCUPAZIONALE

### PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2022/2024

#### ANNO 2022

| Previsione assunzione | Categoria | Profilo Professionale / Settore  | Tempo Lavoro | Tipologia di Assunzione         |  |                      |                                      |                 |                                |
|-----------------------|-----------|--|--------------|---------------------------------|--|----------------------|--------------------------------------|-----------------|--------------------------------|
|                       |           |  |              | Graduatoria/Selezioni pubblica  | Mobilità   | Centro per l'Impiego | Progressione di carriera / verticale | Stabilizzazione | Altro                          |
| 01/03/2022            | C         | Istruttore Amministrativo Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla persona- Servizio Scuola,Cultura, Sport, Tempo Libero e Politiche giovanili A TEMPO PIENO E INDETERMINATO | 100%         | Utilizzo graduatoria altri Enti | Avviso di mobilità Obbligatoria (in caso di esito negativo utilizzo graduatoria)                         |                      |                                      |                 | Sostituzione personale cessato |
| 01/03/2022            | C         | Istruttore Contabile – Settore Finanza Tributi e Personale A TEMPO PIENO E INDETERMINATO   | 100%         | Utilizzo graduatoria altri Enti | Esperite mobilità obbligatoria e volontaria senza esito (in caso di esito negativo utilizzo graduatoria) |                      |                                      |                 | Sostituzione personale cessato |
| 01/03/2022            | C         | Istruttore Tecnico/LL.PP – Settore urbanistica, territorio, patrimoni, ambiente A TEMPO PIENO E INDETERMINATO  | 100%         | Utilizzo graduatoria altri Enti | Avviso di mobilità Obbligatoria (in caso di esito negativo utilizzo graduatoria)                         |                      |                                      |                 | Sostituzione personale cessato |
| Entro il 31/12/2022   | C         | Istruttore Tecnico/Ufficio Tecnico – Settore urbanistica, territorio, patrimoni, ambiente A TEMPO DETERMINATO EXTRA-ORARIO (dipendente a tempo pieno di altra Amministrazione Locale)  | 100%         | Selezione pubblica              |  |                      |                                      |                 | Nuova assunzione               |

ANNO 2023 (non sono previste nuove assunzioni)

ANNO 2024 (non sono previste nuove assunzioni)



limite comma 557

COMUNE DI VOGHIERA  
(Provincia di Ferrara)

**PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISPETTO DEI LIMITI DELLE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2022 bilancio di previsione**

**TITOLO I - SPESE CORRENTI**

| INTERVENTO SPESE PER IL PERSONALE PREVISIONE                   | 2022              |
|--|-------------------|
| 1 macro spesa di personale                                     | 633.540,95        |
| 02 macro irap  | 42.237,86         |
| <b>totale</b>  | <b>675.778,81</b> |
| <u>a detrarre</u>  |                   |
| arretrati contrattuali   | 29.768,41         |
| diritti di rogito, progettazione e elezioni a carico stato (*) | 14.207,60         |
| spesa per il personale appartenente alle categorie protette    | 26.442,03         |
| <b><u>totale valori a detrarre</u></b>                         | <b>70.418,04</b>  |
| <u>a sommare</u>   |                   |
| Trasferimento per segretari in convenzione                     | 13.720,56         |
| Comando  | 2.700,00          |
| <b><u>totale valori a sommare</u></b>                          | <b>16.420,56</b>  |
| <b>totale spesa di personale</b>                               | <b>621.781,33</b> |
| SPESA MEDIA 2011/2013  | 698.035,94        |
| <b>rispetto limite per anno 2022</b>                           | <b>76.254,61</b>  |

**PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISPETTO DEI LIMITI DELLE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2023 bilancio di previsione**

**TITOLO I - SPESE CORRENTI**

| INTERVENTO SPESE PER IL PERSONALE PREVISIONE                   | 2023              |
|--|-------------------|
| 1 macro spesa di personale                                     | 643.778,34        |
| 02 macro irap  | 43.168,02         |
| <b>totale</b>  | <b>686.946,36</b> |
| <u>a detrarre</u>  |                   |
| arretrati contrattuali   | 30.611,69         |
| diritti di rogito, progettazione e elezioni a carico stato (*) | 14.883,60         |
| spesa per il personale appartenente alle categorie protette    | 26.442,03         |
| <b><u>totale valori a detrarre</u></b>                         | <b>71.937,32</b>  |
| <u>a sommare</u>   |                   |
| Trasferimento per segretari in convenzione                     | 27.442,00         |
| Comando  | 0,00              |
| <b><u>totale valori a sommare</u></b>                          | <b>27.442,00</b>  |
| <b>totale spesa di personale</b>                               | <b>642.451,04</b> |
| SPESA MEDIA 2011/2013  | 698.035,94        |
| <b>rispetto limite per anno 2023</b>                           | <b>55.584,90</b>  |

**PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISPETTO DEI LIMITI DELLE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2024 bilancio di previsione**

**TITOLO I - SPESE CORRENTI**

|  | <b>2024</b>       |
|--|-------------------|
| INTERVENTO SPESE PER IL PERSONALE PREVISIONE                   |                   |
| 1 macro spesa di personale                                     | 643.778,34        |
| 02 macro irap  | 43.168,02         |
| <b>totale</b>  | <b>686.946,36</b> |
| <u>a detrarre</u>  |                   |
| arretrati contrattuali   | 30.611,69         |
| diritti di rogito, progettazione e elezioni a carico stato (*) | 14.883,60         |
| spesa per il personale appartenente alle categorie protette    | 26.442,03         |
| <b><u>totale valori a detrarre</u></b>                         | <b>71.937,32</b>  |
| <u>a sommare</u>   |                   |
| Trasferimento per segretari in convenzione                     | 27.442,00         |
| Comando  | 0,00              |
| <b><u>totale valori a sommare</u></b>                          | <b>27.442,00</b>  |
| <b>totale spesa di personale</b>                               | <b>642.451,04</b> |
| SPESA MEDIA 2011/2013  | 698.035,94        |
| <b>rispetto limite per anno 2024</b>                           | <b>55.584,90</b>  |

# COMUNE DI VOGHIERA

Provincia di Ferrara

*Parere n. 2 del 21 Febbraio 2022*

**OGGETTO: Parere del revisore dei conti sulla proposta di deliberazione: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024”.**

L'anno *duemilaventidue*, il giorno 21 del mese di febbraio, il sottoscritto Revisore dei conti, Fontana Annamaria, nominato con deliberazione consigliere 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 2022/2024;

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

- necessarie le sostituzioni dei posti tutt'ora vacanti ossia un istruttore amministrativo contabile, Cat. C, presso il Settore Finanza, un istruttore tecnico, Cat. C. presso il Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente ed un istruttore amministrativo, Cat. C. presso il Settore Segreteria, Affari Generali e Servizi alla Persona;
- che sia valutata la possibilità di assumere entro l'anno 2022 a tempo determinato, nei limiti stabiliti dalla Delibera di Giunta Comunale n. 86 del 22/09/2021 avente ad oggetto “Costituzione parametro di riferimento assunzionale per contratti di lavoro flessibile”, un

---

istruttore tecnico Cat. C da assegnare al Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente a sostegno dello stesso stante il perdurare delle difficoltà organizzative connesse alla carenza di personale (ipotesi di impiego di un'unità dipendente da altra Amministrazione locale, previa autorizzazione, a tempo pieno con la qualifica di istruttore tecnico Cat. C extra-orario non oltre le 6 h/settimana per un periodo massimo di tre mesi – utilizzo lavoro flessibile ex art. 1, c. 557. L. 311/04 nei limiti dell'art. 9, c. 28 del DL 78/2010 convertito con modificazioni L. 122/10 e richiamata la Delibera della Corte dei Conti – Sezione Autonomie n. 2/2015);

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 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 dall'allegato E alla presente proposta di delibera;
- l'ente ha approvato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 07/02/2022, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024;
- 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 2021/2023 con la deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 30/06/2021;
- 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 e 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 2022/2024 con la proposta di deliberazione della Giunta. Si attesta l'avvenuto rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica.

Il Revisore dei Conti

Dott.ssa Annamaria Fontana



pubblicità  
servizi