



COMUNE DI RIVA DEL PO

Provincia di Ferrara



Comune istituito con Legge Regionale 05/12/2018, n. 17 mediante fusione dei Comuni di Berra e Ro

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 71 Del 16-12-2021

Oggetto: PIANO TRIENNALE 2022-2024 DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

L'anno **duemilaventuno** il giorno **sedici** del mese di **dicembre** alle ore **12:15**, presso la sede legale di Berra, previo esaurimento delle formalità previste dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello nominale risultano i signori:

ZAMBONI ANDREA	Sindaco	Presente
ASTOLFI ALBERTO	Vice Sindaco	Presente
BRANDALESI SILVIA	Assessore	Assente
POZZATI MARCO	Assessore	Presente
TRAPELLA ANNA CINZIA	Assessore	Presente

Presenti n. 4 Assenti n. 1.

Partecipa, ai sensi dell'art. 97 del T.U.E.L. il Segretario Comunale Dott.ssa Iannetta Vanessa, anche con funzioni di verbalizzante

Presiede la seduta, nella sua qualità di Sindaco, il Dott. ZAMBONI ANDREA che accertato il numero legale, dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

Oggetto: PIANO TRIENNALE 2022-2024 DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

con delibera n.05/2021 la giunta ha provveduto ad approvare il piano triennale di assunzione del personale;

RICHIAMATI:

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

o al comma 1, che: "gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68";

o al comma 2, che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni;

il D.Lgs. 165/01 che prevede:

o all'art. 5, che le pubbliche amministrazioni abbiano autonomia organizzativa al fine di assicurare la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa e l'attuazione, tra gli altri, del principio di funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, di cui all'art. 2;

o all'art. 6 comma 2, che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale di fabbisogno di personale in coerenza con la pianificazione triennale delle attività della performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6- ter;

o all'art. 6 comma 2, inoltre, che il piano triennale sopra citato indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

o all'art. 6 comma 3, che, in sede di definizione del piano, ogni amministrazione deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

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

RILEVATO che:

- così come previsto dall'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- tali Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono meramente una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

PRESO ATTO pertanto che:

dopo le modifiche normative apportate con il D. Lgs. 75/2017 la dotazione organica è una conseguenza dei fabbisogni di personale e non più un loro presupposto;

il Piano Triennale, come sopra definito, determina una nuova dotazione organica espressa in termini di spesa, calcolata su base annua, che non potrà essere superiore alla "spesa potenziale massima" del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;

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

o che le amministrazioni attivino, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, la procedura di mobilità esterna obbligatoria di cui all'art. 34-bis finalizzata all'eventuale collocamento obbligatorio di personale posto in mobilità da altre Amministrazioni Pubbliche;

o all'art. 36 comma 2 che le amministrazioni attivino forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego di personale solo per esigenze temporanee o eccezionali, pertanto è opportuno a fronte di esigenze permanenti provvedere alla copertura del servizio con personale di ruolo;

o all'art. 6ter - comma 5 -, l'obbligo di comunicazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, delle informazioni inerenti il contenuto dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione, a pena di nullità delle procedure di reclutamento avviate. Le modalità di trasmissione sono definite dall'art. 60 del D.Lgs. 165/2001 "controllo del costo del lavoro";

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

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

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

- l'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui " 4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31.3.1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: "Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.". 5. A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della previgente formulazione dell'art.3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999 e dell'Allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria";

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

il comma 2 che stabilisce: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città' ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato..... Omissis I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. “;

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

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

TENUTO CONTO che il Comune di Riva del Po, nato dalla fusione dei comuni di Ro e Berra comuni in carenza di organico, ha avuto la necessità di implementare la propria dotazione organica per completare la riorganizzazione dell'ente al fine di renderla efficace ed efficiente rispetto alle necessità dei cittadini ed ai progetti che si è data l'amministrazione;

Sentite le necessità espresse dai responsabili dei settori nella riunione del 27/10/2021 si prevedono:

per l'anno 2022

- 1 istruttore direttivo tecnico Cat. D di supporto al responsabile dell'area TECNICA ;

-1 progressione verticale collaboratore amministrativo da cat A a cat B con competenze di messo notificatore;

per l'anno 2023

-1 istruttore amministrativo contabile cat. C per il settore segreteria

- 1 progressione verticale da cat. C. a cat D istruttore direttivo amministrativo contabile per il supporto al responsabile di settore;

per l'anno 2024

- 1 cat. D istruttore direttivo amministrativo contabile per il supporto al responsabile di settore ;

-1 progressione verticale da cat. B a cat. C per il settore tecnico per la qualificazione del servizio

Dato atto che al momento non si prevedono nel triennio cessazioni di personale;

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

ACCERTATO che per il “contenimento della spesa per il lavoro flessibile” ai sensi dell’art.1, co.450 lett.a) L.190/2014 ai comuni istituiti a seguito di fusione, fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali ed ai rapporti di lavoro a tempo determinato;

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

a) riduzione della spesa del personale.

L’art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al Patto di Stabilità Interno, ai fini del concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanzia pubblica, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis, ed in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557- ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, di cui al citato art. 76 comma 4; infine il comma 557-quater, stabilisce, per il contenimento delle spese di personale, a decorrere dall’anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (*per i comuni fusi è la media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente al fusione 2016-2018*);

b) rispetto dei termini previsti per l’approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché dell’invio, entro trenta giorni dal termine

previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato (art. 9, commi da 1-quinques a 1-octies, D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016);

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

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

d) rispetto dei tempi medi nei pagamenti; nello specifico ai sensi dell'art. 41 del D.L. n. 66/2014 al fine di garantire il rispetto dei tempi di pagamento di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, le amministrazioni pubbliche di cui al comma 1, esclusi gli enti del Servizio sanitario nazionale, che, sulla base dell'attestazione di cui al medesimo comma, registrano tempi medi nei pagamenti superiori a 90 giorni nel 2014 e a 60 giorni a decorrere dal 2015, nell'anno successivo a quello di riferimento non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto;

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

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

VISTO il Regolamento degli uffici e dei servizi;

DATO ATTO che:

a) il Comune di Riva del Po non versa in situazione strutturalmente deficitaria ed il Revisore dei conti in data 15.12.2021 con verbale n. 20 ha dato atto che il presente provvedimento di fabbisogno di personale tiene conto dei vincoli imposti dalle norme vigenti anche relativamente al rispetto del pareggio di bilancio;

b) rispetto al limite introdotto dalla finanziaria 2007, art. 1 c. 557, di **riduzione della spesa del personale in termini assoluti**, il Comune di Riva del Po ha previsto una spesa del personale **(al netto delle nuove assunzioni)** per l'anno 2021 (compresa la quota parte delle spese di personale dell'Unione Terre e Fiumi), quantificata per l'anno 2022 in **€1.526.160,26** per l'anno 2023 **€ 1.521.740,85** e per l'anno 2024 **€ 1.525.841,46** utilizzando i criteri di cui all'art. 76 del D.L. 112 e detraendo gli oneri derivanti da aumenti contrattuali e le altre spese indicate nella circolare MEF n. 9 del 17.02.2006, inferiore rispetto alla spesa media sostenuta a tale titolo nel triennio antecedente la fusione 2016/2018 ammontante a **€1.526.898,62**, calcolata con i medesimi criteri, come risulta da tabella allegata (all.1);

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

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

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

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

g) ciascun Responsabile di Settore, titolare di posizione organizzativa, ha formalmente, trasmesso, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, specifica comunicazione inerente l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale all'interno del Settore di rispettiva competenza;

h) il **Piano triennale delle azioni positive** è stato approvato con deliberazione n. 16 del 22/02/2021 dell'Unione dei Comuni Terre e Fiumi ;

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

dall'allegato 2 del presente atto:

1) capacità assunzionale calcolata ai sensi del DL34/2019 (entrate e spese del Comune di Riva del Po)

- la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2018-2019-2020) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione è pari ad **€ 8.575.230,66**;

- la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto di IRAP a carico dell'amministrazione per l'anno 2020 risulta pari a **€ 985.534,12**;

- il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti risulta pari a **11,49%** collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al **26,90%** calcolato per l'anno 2022, in **€ 2.227.072,90**;

dall'allegato 2A del presente atto:

2) capacità assunzionale calcolata ai sensi del DL34/2019 (entrate e spese del Comune di Riva del Po e quota parte dell'Unione Terre e Fiumi)

- la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2018-2019-2020) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione è pari ad **€ 10.376.299,26** (di cui € 8.575.230,66 del Comune di Riva del Po e di € 1.801.068,60 della quota parte delle entrate dell'Unione Terre e Fiumi);

- la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto di IRAP a carico dell'amministrazione per l'anno 2020 risulta pari a **€ 1.576.647,57** (di cui €985.534,12 del Comune di Riva del Po ed € 591.113,45 della quota parte di spesa di personale dell'Unione Terre e Fiumi);

- il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti risulta pari a **15,19%** collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al **26,90%** calcolato per l'anno 2022, in **€ 2.766.920,88** (di cui €2.034.816,02 del Comune di Riva del Po e di € 732.104,86 della quota parte di spesa di personale dell'Unione Terre e Fiumi);

CONSIDERATO che:

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

- per l'anno 2022 è pari al 24% della spesa di personale anno 2018;
- per l'anno 2023 è pari al 25% della spesa di personale anno 2018
- per l'anno 2024 è pari al 26% della spesa di personale anno 2018

il valore così determinato risulta:

- per l'anno 2022 ad **€1.409.721,59** (consuntivo 2018 + 24%)
- per l'anno 2023 ad **€1.421.090,31** (consuntivo 2018 + 25%)
- per l'anno 2024 ad **€1.432.459,04** (consuntivo 2018 + 26%)

con la conseguente possibilità di incremento della spesa del personale per nuove assunzioni, per il triennio anno 2022-2024, fino alla concorrenza di tale cifra che si colloca al di sotto del valore soglia su indicato;

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

- sul bilancio 2022-2024 (prima annualità 2022) pari a € 32.213,58 portando la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari a **€ 1.190.595,03** ossia in linea con le previsioni di bilancio e al di sotto dei valori soglia sopra indicati;
- sul bilancio 2022-2024 (seconda annualità 2023) pari a € 28.797,61 portando la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari a **€ 1.214.776,03** ossia in linea con le previsioni di bilancio e al di sotto dei valori soglia sopra indicati;
- sul bilancio 2022-2024 (terza annualità 2024) a € 32.213,58 portando la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari a **€ 1.250.284,03** ossia in linea con le previsioni di bilancio e al di sotto dei valori soglia sopra indicati;

CONSIDERATO altresì che l'impatto di tali previsioni di assunzione sul bilancio 2022-2024, tenendo conto dei valori di bilancio ad oggi stimabili, mantengono la spesa del personale al di sotto dei valori soglia sopra indicati e che sarà comunque effettuato un attento monitoraggio della spesa a seguito dell'approvazione dei successivi rendiconti

2021-2023 al fine di verificare il costante rispetto dei limiti delle facoltà assunzionali e della spesa del personale previsti dal quadro normativo vigente;

ESAMINATA la proposta di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024 predisposta dal Responsabile dell'Ufficio Unico del Personale presso l'Unione Terre e Fiumi, cui è trasferita la connessa funzione, sulla base delle indicazioni trasmesse dal Sindaco, dall'Assessore di riferimento e dai singoli responsabili di settore , a seguito di attenta valutazione:

- della situazione emergenziale COVID 19 e della esigenze organizzative manifestatesi nei servizi a seguito della fusione;
- delle esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità;
- dei vigenti vincoli in materia di spese di personale;

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

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

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

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

CONSIDERATO quindi di poter procedere all'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale riferito al periodo 2022-2024 (allegato 3), contenente il completamento del piano occupazionale per l'anno 2020 di immediata esecuzione secondo la programmazione operativa che sarà effettuata tenendo conto delle priorità organizzative e dei tempi relativi al reclutamento e alla selezione del personale;

CONSIDERATO che la spesa effettiva da impegnare sul bilancio 2022-2024 è prevista nei capitoli di bilancio relativi ai singoli settori in cui saranno collocate le risorse;

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

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

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

- riserva, in misura pari al 30% dei posti da ricoprire mediante procedura selettiva pubblica, a favore degli appartenenti alla categoria di cui all'art. 18, comma 6, D. Lgs. n. 215 dell'8.5.2001, (volontari in ferma breve o in ferma prefissata di durata di cinque anni delle tre forze armate, congedati senza demerito, anche al termine o durante le eventuali rafferme contratte) ed agli appartenenti alla categoria di cui all'art. 26, comma 5 bis, D. Lgs. n. 215 dell'8.5.2001, come modificato dall'art. 11 del Decreto Lgs. n. 236 del 31.7.2003, (ufficiali di complemento in ferma biennale e ufficiali in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta);

- riserva prevista dall'art. 12, comma 4, D. Lgs. n. 468/1967, in misura pari al 30% dei posti da ricoprire mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento (ex art. 16 L. 56/87) a favore dei lavoratori impegnati in lavori socialmente utili entro la data del 31.12.1997 per almeno 12 mesi;

- riserva prevista dall'art. 3, comma 1, della legge 12 marzo 1999 n. 68 (norme per il diritto al lavoro dei disabili) in base al quale i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della medesima legge nella misura del 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;

- riserva di cui all'art. 18, comma due, della legge 12 marzo 1999 n. 68 in base al quale i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze orfani, coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi, per causa di guerra, di servizio o di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981 n. 763 nella misura del 1% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;

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

DATO ATTO CHE

- il presente provvedimento è adottato nel rispetto delle norme vigenti in tema di contenimento della spesa del personale e dei limiti alle assunzioni così come dettagliatamente specificato in premessa con particolare riferimento all'art. 1 c. 557 della legge 296/2006 (all.1) e all'art. 33 del D.L. 34/2019 come specificato in narrativa (allegato 2);
- le previsioni di personale contenute nell'allegato n. 3 per il triennio 2022-2024 e le conseguenti nuove spese sono interamente finanziate sul bilancio di previsione 2022-2024;
- tenendo conto delle priorità delle assunzioni e della tempistica di assunzione del personale programmato in relazione ai tempi delle procedure selettive da attivare, la spesa effettiva è prevista nei capitoli di bilancio relativi ai singoli settori in cui saranno collocate le risorse;

- le previsioni di personale contenute nell'allegato n. 3 risultano coerenti con le previsioni di bilancio e rispettano i limiti imposti dalla normativa vigente in materia di assunzione nonché gli equilibri finanziari e di bilancio e che, più in generale, il provvedimento nel suo complesso è rispettoso del principio generale di riduzione della spesa di personale, come risulta dalla tabella allegata (all.1);
- le previsioni per l'anno 2023 e 2024 sono da considerarsi programmatiche e sono quindi da sottoporre a verifica annuale anche per quanto riguarda il rispetto dei limiti stabiliti;

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

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

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

“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate” la presente programmazione è stata sottoposta a parere da parte del Revisore dei conti che in data 15.12.2021 con verbale n. 20 ha espresso parere favorevole, ai sensi di legge e ha asseverato ai sensi dell'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58 il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

- il D. Lgs. 30 marzo n.165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche);

- il D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);

- il vigente Regolamento degli uffici e dei Servizi;

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

Visto il parere n. 19 rilasciato in data 15.12.2021, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, **asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio**;

A voti unanimi palesemente espressi,

DELIBERA

1. DI APPROVARE, per i motivi di cui in premessa che si richiamano quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo, il Piano triennale del fabbisogno di

personale 2022/2024 riassunto nella tabella dell'allegato 3 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione:

per l'anno 2022

- 1 istruttore direttivo tecnico Cat. D di supporto al responsabile dell'area TECNICA ;

-1 progressione verticale collaboratore amministrativo da cat. A a cat. B con competenze di messo notificatore;

per l'anno 2023

-1 istruttore amministrativo contabile cat. C per il settore segreteria

- 1 progressione verticale da cat. C a cat. D istruttore direttivo amministrativo contabile per il supporto al responsabile di settore;

per l'anno 2024

- 1cat. D istruttore direttivo amministrativo contabile per il supporto al responsabile di settore;

-1 progressione verticale da cat. B a C per il settore tecnico per la qualificazione del servizio conseguentemente per l'anno 2022 di modificare la dotazione organica come da allegato D

2. DI DARE ATTO che le previsioni del presente provvedimento sono coerenti con gli indirizzi contenuti nel DUP 2021/2023;

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

4. DI DARE ATTO che:

- il presente provvedimento è adottato nel rispetto delle norme vigenti in tema di contenimento della spesa del personale e dei limiti alle assunzioni così come dettagliatamente specificato in premessa con particolare riferimento all'art. 1 c. 557 della legge 296/2006 (all.1) e all'art. 33 del D.L. 34/2019 come specificato in narrativa (allegato 2);
- le previsioni di personale contenute nell'allegato n. 3 per il triennio 2022-2024 e le conseguenti nuove spese sono interamente finanziate sul bilancio di previsione 2022-2024;
- tenendo conto delle priorità delle assunzioni e della tempistica di assunzione del personale programmato in relazione ai tempi delle procedure selettive da attivare, la spesa effettiva è prevista nei capitoli di bilancio relativi ai singoli settori in cui saranno collocate le risorse;
- le previsioni di personale contenute nell'allegato n. 3 risultano coerenti con le previsioni di bilancio e rispettano i limiti imposti dalla normativa vigente in materia di assunzione nonché gli equilibri finanziari e di bilancio e che, più in generale, il provvedimento nel suo complesso è rispettoso del principio generale di riduzione della spesa di personale, come risulta dalla tabella allegata (all.1);
- le previsioni per l'anno 2023 e 2024 sono da considerarsi programmatiche e sono quindi da sottoporre a verifica annuale anche per quanto riguarda il rispetto dei limiti stabiliti;

5. DI PRECISARE inoltre che la spesa necessaria all'attuazione del presente provvedimento trova complessivamente copertura nelle disponibilità finanziarie del Bilancio di previsione 2022-2024 ed è coerente con le norme tese al raggiungimento dell'obiettivo di contenimento della spesa, così come risulta dall'allegato 1;

6. DI DARE ATTO che l'attuazione delle previsioni del piano assunzioni per il triennio 2022-2024 è comunque subordinata al mantenimento degli equilibri finanziari di bilancio che verranno costantemente monitorati in corso d'anno;

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

8. DI DARE ATTO che la dotazione organica, per il triennio 2022-2024, definita dal quadro normativo in materia come specificato nella prima parte delle premesse del presente atto, calcolata dinamicamente, tenendo conto delle cessazioni e assunzioni che nel tempo si manifestano, in termini di spesa teorica massima tenendo conto:

della spesa del personale in servizio;

della spesa derivante dalle assunzioni programmate per il triennio 2022-2024, così come previste nell'allegato 3;

della minore spesa per le cessazioni programmate, così come risultanti dalle richieste di pensionamento o di dimissioni presentate, alla data odierna, al Settore Personale;

delle restanti voci di spesa del personale previste dall'art. 1 c. 557 della legge 296/2006 risulta, per l'anno 2022-2024, non superiore alla "spesa potenziale massima" quantificata in € **1.526.898,62** ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006;

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

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

b. dall'art. 50 del CCNL 21.05.2018;

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

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

10. DI DARE atto che, in caso di cessazioni, nel corso dell'anno 2022, di un dipendente attualmente in servizio, come da posto già inserito nella dotazione organica allegata, si potrà procedere alla relativa sostituzione senza necessità di preventivo aggiornamento del presente provvedimento;

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

12. DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni

dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano .

Inoltre,

L A G I U N T A

Attesa l'urgenza di provvedere;
A voti unanimi palesemente espressi,

D E L I B E R A

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

PARERI DI REGOLARITA' DEI RESPONSABILI

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

<p>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO a norma del T.U.E.L. 267/00</p>	<p>Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: Favorevole</p> <p>Data 13-12-21</p> <p>Il Responsabile del servizio Montagna Antonella</p>
---	--

<p>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO a norma del T.U.E.L. 267/00</p>	<p>Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: Favorevole</p> <p>Data 15-12-21</p> <p>Il Responsabile del servizio Zucchini Mario</p>
---	--

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

IL SINDACO
Dott. ZAMBONI ANDREA

IL Segretario Comunale
Dott.ssa Iannetta Vanessa

COMUNE DI RIVA DEL PO allegato D
DOTAZIONE ORGANICA PER CATEGORIA E PROFILI PROFESSIONALI PROGRAMMAZIONE 2022

CAT. GIUR.	<i>Settore 1 Segreteria Affari generali, SCUOLA E SERVIZI SOCIALI</i>	POSTI TEMPO INDETERMINATO
D	Istruttore direttivo attività amministrative contabili	1
C	Istruttore amministrativo	5
B	Collaboratore amministrativo messo notificatore	1
	TOTALE	7
	<i>Settore 2 Servizi DEMOGRAFICI</i>	
D	Istruttore direttivo attività amministrative	1
C	Istruttore amministrativo	4
	TOTALE	5
	<i>Settore 3 Economico Finanziario</i>	
D	Istruttore direttivo attività amministrative contabili	2
C	Istruttore amministrativo contabile	3
	TOTALE	5
	<i>Settore 4 Settore Tecnico LLPP Patrimonio</i>	
D	Istruttore direttivo tecnico	2 +1 art.110
C	Istruttore tecnico	3
B3	Operatore professionale elettricista	2
B3	Operatore professionale conduttore di macchine operatrici	1
B	Operatore conduttore di macchine complesse	1
B3	Collaboratore professionale tecnico	1
	TOTALE	10
	TOTALE	27



COMUNE DI RIVA DEL PO

Provincia di Ferrara

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

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

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



L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 19 del 15/12/2021

OGGETTO: ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO.

L'Organo di Revisione del Comune di Riva del Po, Dott. Castellan Filippo, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 26 del 30/06/2021;

visto il rendiconto dell'esercizio 2020, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 16 del 14/05/2021, con il quale è stato accertato un risultato di amministrazione pari a euro 5.587.200,53, così composto:

- quota accantonata di euro 1.457.689,53
- quota vincolata di euro 363.999,31
- quota destinata agli investimenti di euro 751.410,23
- quota disponibile di euro 3.014.121,46

Visto lo schema di Bilancio di Previsione 2022/2024 predisposto dagli uffici Comunali e relativi allegati;

richiamato l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019 il quale prevede che "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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...";

rilevato che in data 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.P.C.M ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 78 del 01/12/2021 avente ad oggetto "Piano triennale 2022/2024 dei Fabbisogni del personale" unitamente agli allegati;

considerato che sulla base della normativa sopra richiamata per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno di personale è necessario che l'Organo di Revisione asseveri il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;



COMUNE DI RIVA DEL PO

Provincia di Ferrara

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

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

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



vista la relazione del Responsabile del Servizio Finanziario, **allegata alla proposta esaminata**, nella quale viene illustrato l'impatto economico-finanziario della spesa di personale conseguente alle assunzioni previste nel piano del fabbisogno 2022/2024 sugli equilibri di bilancio;

rilevato che dal piano del fabbisogno di personale 2022/2024 esaminato emerge una maggiore spesa di personale di euro 32.213,58 per l'anno 2022, di euro 28.797,61 per l'anno 2023 e di euro 32.213,58 per l'anno 2024, e che tale maggior spesa risulta già finanziata sul bilancio di previsione 2022/2024;

richiamato il parere al piano dei fabbisogni di personale espresso con verbale n. 20 in data odierna;

richiamato tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019;

ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2022/2024 del Comune di Riva del Po a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2022/2024 di cui alla proposta esaminata.

LA DATA DEL PRESENTE PARERE E' QUELLA DELL'ULTIMA FIRMA DIGITALE APPOSTA.

Letto, confermato, sottoscritto digitalmente nella sede del revisore.

Vigarano Mainarda, 15 dicembre 2021

Dott. Filippo Castellan



COMUNE DI RIVA DEL PO

Provincia di Ferrara

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

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

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



Verbale n. 20 del 15 dicembre 2021

PARERE SU PROPOSTA DI DELIBERA DI CC N. 78/2021 "PIANO TRIENNALE 2022-2024 DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE"

In data 10 dicembre 2021, il Revisore dei Conti ha ricevuta la proposta di delibera di Consiglio Comunale n. 78/2021 ad oggetto "PIANO TRIENNALE 2022-2024 DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE",

RICHIAMATI:

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

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

Considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato risultano determinate in conformità a quanto disposto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020;

Si rileva che:

- il Comune di Riva del Po si colloca nella fascia demografica lett. e) (popolazione da 5.000 a 9.999) dell'art. 4 del DPCM del 17/03/2020;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 – 2020) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione considerato si attesta al 11,49%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%, come riportato nella sottostante tabella.

Dall'analisi di tutta la documentazione pertinente, si evincono i seguenti ulteriori elementi rilevanti:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del citato DM, il Comune di Riva del Po ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM);
- che per il "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" ai sensi dell'art.1, co.450 lett.a) L.190/2014 ai comuni istituiti a seguito di fusione, fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali ed ai rapporti di lavoro a tempo determinato;
- l'impatto di tali previsioni di assunzione sul bilancio 2022-2024, tenendo conto dei valori di bilancio ad oggi stimabili, mantengono la spesa del personale al di sotto dei valori soglia sopra indicati e che sarà comunque effettuato un attento monitoraggio della spesa a seguito dell'approvazione dei successivi rendiconti 2021-2023 al fine di verificare il costante rispetto dei limiti delle facoltà assunzionali e della spesa del personale previsti dal quadro normativo vigente;

Si accertare inoltre che:

il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

VERIFICATO

- gli allegati alla proposta di deliberazione sopra indicata, che costituiscono parte integrante e sostanziale della stessa;

TUTTO CIO' PREMESSO

- l'Organo di Revisione, visti i pareri favorevole di regolarità tecnica e contabile espressi dai Responsabili di settore,

TENUTO CONTO

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

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa con verbale n. 19 in data odierna;

ESPRIME

Parere favorevole per quanto di sua competenza sulla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 78/2021 ad oggetto "PIANO TRIENNALE 2022-2024 DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE".

LA DATA DEL PRESENTE PARERE E' QUELLA DELL'ULTIMA FIRMA DIGITALE APPOSTA.

Letto, confermato, sottoscritto digitalmente nella sede del revisore.

Vigarano Mainarda, 15 dicembre 2021

Dott. Filippo Castellan

**ALLEGATO 3 COMUNE DI RIVA DEL PO
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
TRIENNIO 2022 -2024**

PIANO ASSUNZIONI 2022			
NUM.	ASSUNZIONI	CATEGORIA GIURIDICA	MODALITÀ DI COPERTURA
1	Istruttore tecnico	D	Graduatoria di concorso /concorso
1	Progressione verticale da A a B	B	Selezione interna

CESSAZIONI PREVISTE 2022			
NUM.	CESSAZIONI	CATEGORIA GIURIDICA	MOTIVAZIONE

PIANO ASSUNZIONI 2023			
NUM.	ASSUNZIONI	CATEGORIA GIURIDICA	MODALITÀ DI COPERTURA
1	Istruttore Amm.vo contabile (settore segreteria)	C	Graduatoria di concorso /concorso
1	Progressione verticale da C a D (settore segreteria)	D	Selezione interna

CESSAZIONI PREVISTE 2023			
NUM.	CESSAZIONI	CATEGORIA GIURIDICA	MOTIVAZIONE

PIANO ASSUNZIONI 2024			
NUM.	ASSUNZIONI	CATEGORIA GIURIDICA	MODALITÀ DI COPERTURA
1	Istruttore Amm.vo contabile (settore demografico)	D	Graduatoria di concorso /concorso
1	Progressione verticale da B a C (settore tecnico)	C	Selezione interna

CESSAZIONI PREVISTE 2024			
NUM.	CESSAZIONI	CATEGORIA GIURIDICA	MOTIVAZIONE
0	-		

COMUNE DI RIVA DEL PO

(calcolo maggior spazio assunzionale a tempo indeterminato DL.34-2019)

1	Calcolo % spese di personale su entrate correnti	spese anno 2020 (consuntivo 2020)	spese anno 2020 (consuntivo 2020)	spese anno 2021 (da fabbisogno)	spese anno 2021 (da fabbisogno)	spese anno 2022 (da fabbisogno)	spese anno 2022 (da fabbisogno)	spese anno 2023 (da fabbisogno)
	spese di personale Comune ricalcolate ai sensi del D.L.34-2019	€ 985.534,12	€ 985.534,12	€ 1.128.634,93	€ 1.128.634,93	€ 1.197.831,03	€ 1.197.831,03	€ 1.214.776,03
	spese di personale quota Unione Terre e Fiumi ricalcolate ai sensi del D.L.34-2019	€ 591.113,45	€ 591.113,45	€ 652.040,67	€ 652.040,67	€ 732.104,86	€ 732.104,86	€ 732.104,86
	Totale	€ 1.576.647,57	€ 1.576.647,57	€ 1.780.675,60	€ 1.780.675,60	€ 1.929.935,89	€ 1.929.935,89	€ 1.946.880,89
		(entrate 2018-2019-2020 a consuntivo)	(entrate 2018-2019-2020 a consuntivo)	(entrate 2019-2020 a consuntivo- entrate 2021 da previsione)	(entrate 2019-2020 a consuntivo- entrate 2021 da previsione)	(entrate 2020 da consuntivo- entrate 2021-2022 da previsione)	(entrate 2020 da consuntivo- entrate 2021-2022 da previsione)	(entrate 2021-2022-2023 da previsione)
	media entrate dei tre rendiconti precedenti meno il fondo di dubbia esigibilità, così come comunicato dalla ragioneria (solo comune)	€ 8.575.230,66	€ 8.575.230,66	€ 8.595.942,49	€ 8.595.942,49	€ 8.464.955,00	€ 8.464.955,00	€ 7.686.972,34
	media entrate dei tre rendiconti precedenti meno il fondo di dubbia esigibilità, così come comunicato dalla ragioneria (unione divisa in %)	€ 1.801.068,60	€ 1.801.068,60	€ 1.774.753,45	€ 1.774.753,45	€ 1.820.996,24	€ 1.820.996,24	€ 1.750.421,48
	Totale	€ 10.376.299,26	€ 10.376.299,26	€ 10.370.695,94	€ 10.370.695,94	€ 10.285.951,24	€ 10.285.951,24	€ 9.437.393,82
	% spese di personale da raffrontare con tabella 1	15,19%	15,19%	17,17%	17,17%	18,76%	18,76%	20,63%

2	Raffronto percentuale con tabella 1	capacità assunzionale 2021	capacità assunzionale 2022 (fino ad approvazione consuntivo 2021)	capacità assunzionale anno 2022 (dopo approvazione consuntivo 2021)	capacità assunzionale anno 2023 (fino ad approvazione consuntivo 2022)	capacità assunzionale anno 2023 (dopo approvazione consuntivo 2022)	capacità assunzionale anno 2024 (fino ad approvazione consuntivo 2023)	capacità assunzionale anno 2024 (dopo approvazione consuntivo 2023)
	% spese di personale su entrate correnti	15,19%	15,19%	17,17%	17,17%	18,76%	18,76%	20,63%
	% tabella 1 - paramentro virtuosità per fascia di abitanti	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%
	% margine di spazio assunzionale	-11,71%	-11,71%	-9,73%	-9,73%	-8,14%	-8,14%	-6,27%
	spesa massima per valore soglia	€ 2.791.224,50	€ 2.791.224,50	€ 2.789.717,21	€ 2.789.717,21	€ 2.766.920,88	€ 2.766.920,88	€ 2.538.658,94
	- di cui spesa massima per valore soglia della quota dell'Unione Terre e Fiumi	€ 591.113,45	€ 591.113,45	€ 652.040,67	€ 652.040,67	€ 732.104,86	€ 732.104,86	€ 732.104,86
	- di cui spesa massima per valore soglia del solo Comune di Riva del Po	€ 2.200.111,05	€ 2.200.111,05	€ 2.137.676,54	€ 2.137.676,54	€ 2.034.816,02	€ 2.034.816,02	€ 1.806.554,08
	% tabella 2 - incremento consuntivo per l'anno per fascia di abitanti	21,00%	24,00%	24,00%	25,00%	25,00%	26,00%	26,00%
	maggiore spazio assunzionale effettivo per l'anno (calcolato sulla spesa 2018 del Comune di Riva del Po €1.136.872,25)	€ 1.375.615,42	€ 1.409.721,59	€ 1.409.721,59	€ 1.421.090,31	€ 1.421.090,31	€ 1.432.459,04	€ 1.432.459,04

3	calcolo incremento di spesa di personale consentito oltre il limite							
	capacità assunzionale residua dei 5 anni antecedenti al 2020 cessati dal 2014							
	maggiore spazio assunzionale effettivo per l'anno	€ 390.081,30	€ 424.187,47	€ 281.086,66	€ 292.455,38	€ 223.259,28	€ 234.628,01	€ 217.683,01
A	Incremento di spesa teorico	€ 390.081,30	€ 424.187,47	€ 281.086,66	€ 292.455,38	€ 223.259,28	€ 234.628,01	€ 217.683,01
B	maggiore spazio assunzionale teorico (che costituisce il limite massimo)	€ 1.214.576,93	€ 1.214.576,93	€ 1.009.041,61	€ 1.009.041,61	€ 836.984,99	€ 836.984,99	€ 591.778,05
	quota eccedente il limite	€ 824.495,63	€ 790.389,46	€ 727.954,95	€ 716.586,23	€ 613.725,71	€ 602.356,99	€ 374.095,04
4	somme eventualmente rese di sponibili per effettuare assunzioni a tempo indeterminato non rilevanti ai fini del rispetto del limite	€ 390.081,30	€ 424.187,47	€ 281.086,66	€ 292.455,38	€ 223.259,28	€ 234.628,01	€ 217.683,01

COMUNE DI RIVA DEL PO

(calcolo maggior spazio assunzionale a tempo indeterminato DL.34-2019)

1	Calcolo % spese di personale su entrate correnti	spese anno 2020 (consuntivo 2020)	spese anno 2020 (consuntivo 2020)	spese anno 2021 (da fabbisogno)	spese anno 2021 (da fabbisogno)	spese anno 2022 (da fabbisogno)	spese anno 2022 (da fabbisogno)	spese anno 2023 (da fabbisogno)
	spese di personale Comune ricalcolate ai sensi del D.L.34-2019	€ 985.534,12	€ 985.534,12	€ 1.128.634,93	€ 1.128.634,93	€ 1.197.831,03	€ 1.197.831,03	€ 1.214.776,03
	Totale	€ 985.534,12	€ 985.534,12	€ 1.128.634,93	€ 1.128.634,93	€ 1.197.831,03	€ 1.197.831,03	€ 1.214.776,03
		(entrate 2018-2019-2020 a consuntivo)	(entrate 2018-2019-2020 a consuntivo)	(entrate 2019-2020 a consuntivo- entrate 2021 da previsione)	(entrate 2019-2020 a consuntivo- entrate 2021 da previsione)	(entrate 2020 da consuntivo- entrate 2021-2022 da previsione)	(entrate 2020 da consuntivo- entrate 2021-2022 da previsione)	(entrate 2021-2022-2023 da previsione)
	media entrate dei tre rendiconti precedenti meno il fondo di dubbia esigibilità, così come comunicato dalla ragioneria (solo comune)	€ 8.575.230,66	€ 8.575.230,66	€ 8.595.942,49	€ 8.595.942,49	€ 8.464.955,00	€ 8.464.955,00	€ 7.686.972,34
	media entrate dei tre rendiconti precedenti meno il fondo di dubbia esigibilità, così come comunicato dalla ragioneria (unione divisa in %)							
	Totale	€ 8.575.230,66	€ 8.575.230,66	€ 8.595.942,49	€ 8.595.942,49	€ 8.464.955,00	€ 8.464.955,00	€ 7.686.972,34
	% spese di personale da raffrontare con tabella 1	11,49%	11,49%	13,13%	13,13%	14,15%	14,15%	15,80%

2	Raffronto percentuale con tabella 1	capacità assunzionale 2021	capacità assunzionale 2022 (fino ad approvazione consuntivo 2021)	capacità assunzionale anno 2022 (dopo approvazione consuntivo 2021)	capacità assunzionale anno 2023 (fino ad approvazione consuntivo 2022)	capacità assunzionale anno 2023 (dopo approvazione consuntivo 2022)	capacità assunzionale anno 2024 (fino ad approvazione consuntivo 2023)	capacità assunzionale anno 2024 (dopo approvazione consuntivo 2023)
	% spese di personale su entrate correnti	11,49%	11,49%	13,13%	13,13%	14,15%	14,15%	15,80%
	% tabella 1 - paramentro virtuosità per fascia di abitanti	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%
	% margine di spazio assunzionale	-15,41%	-15,41%	-13,77%	-13,77%	-12,75%	-12,75%	-11,10%
	spesa massima per valore soglia	€ 2.306.737,05	€ 2.306.737,05	€ 2.312.308,53	€ 2.312.308,53	€ 2.277.072,90	€ 2.277.072,90	€ 2.067.795,56
	- di cui spesa massima per valore soglia del solo Comune di Riva del Po	€ 2.306.737,05	€ 2.306.737,05	€ 2.312.308,53	€ 2.312.308,53	€ 2.277.072,90	€ 2.277.072,90	€ 2.067.795,56
	% tabella 2 - incremento consentivo per l'anno per fascia di abitanti	21,00%	24,00%	24,00%	25,00%	25,00%	26,00%	26,00%
	maggior spazio assunzionale effettivo per l'anno (calcolato sulla spesa 2018 del Comune di Riva del Po €1.136.872,25)	€ 1.375.615,42	€ 1.409.721,59	€ 1.409.721,59	€ 1.421.090,31	€ 1.421.090,31	€ 1.432.459,04	€ 1.432.459,04

3	calcolo incremento di spesa di personale consentito oltre il limite							
	capacità assunzionale residua dei 5 anni antecedenti al 2020 cessati dal 2014							
	maggior spazio assunzionale effettivo per l'anno	€ 390.081,30	€ 424.187,47	€ 281.086,66	€ 292.455,38	€ 223.259,28	€ 234.628,01	€ 217.683,01
A	Incremento di spesa teorico	€ 390.081,30	€ 424.187,47	€ 281.086,66	€ 292.455,38	€ 223.259,28	€ 234.628,01	€ 217.683,01
B	maggior spazio assunzionale teorico (che costituisce il limite massimo)	€ 1.321.202,93	€ 1.321.202,93	€ 1.183.673,60	€ 1.183.673,60	€ 1.079.241,87	€ 1.079.241,87	€ 853.019,53
	quota eccedente il limite	€ 931.121,63	€ 897.015,46	€ 902.586,94	€ 891.218,22	€ 855.982,58	€ 844.613,86	€ 635.336,52

4	somme eventualmente rese di sponibili per effettuare assunzioni a tempo indeterminato non rilevanti ai fini del rispetto del limite	€ 390.081,30	€ 424.187,47	€ 281.086,66	€ 292.455,38	€ 223.259,28	€ 234.628,01	€ 217.683,01
---	---	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Riva del Po - Spese di personale per fabbisogno 2022-2024										Allegato 1						
										anno - 2022	anno - 2023	anno - 2024				
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:										Spesa massima per fabbisogno calcolata ai sensi della disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti	disciplina di cui DL 34/2019 - Decreto attuativo 17/03/2020 - circolare applicativa del 08/06/2020	Spesa massima per fabbisogno calcolata ai sensi della disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti	disciplina di cui DL 34/2019 - Decreto attuativo 17/03/2020 - circolare applicativa del 08/06/2020	Spesa massima per fabbisogno calcolata ai sensi della disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti	disciplina di cui DL 34/2019 - Decreto attuativo 17/03/2020 - circolare applicativa del 08/06/2020	Spesa massima per fabbisogno calcolata ai sensi della disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti
										Spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato	Spesa massima per fabbisogno	Spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato	Spesa massima per fabbisogno	Spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato	Spesa massima per fabbisogno	
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	1.190.595,03	32.213,58	1.190.595,03	1.214.776,03	28.797,61	1.214.776,03	1.250.284,03	32.213,58	1.250.284,03					
di cui:	Riduzioni forde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		667.896,00	24.013,00	667.896,00	686.552,00	22.189,00	686.552,00	713.100,00	24.013,00	713.100,00	senza tempo determinato				
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		199.379,00	7.300,58	199.379,00	204.904,00	6.606,61	204.904,00	212.964,00	7.300,58	212.964,00	compreso perseo				
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		22.550,00	900,00	22.550,00	22.550,00	0,00	22.550,00	23.450,00	900,00	23.450,00	assegni e buoni pasto				
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		0,00		0,00			0,00								
	Spese per incarichi ex art. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL															
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro															
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)															
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)															
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		55.733,28		55.733,28	55.733,28		55.733,28	55.733,28		55.733,28					
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)											spese elettorali				
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale imputate nell'anno in corso derivanti dall'esercizio precedente (contabilizzate nei macroaggregati 101 e 102, di cui ai punti precedenti, e finanziate con F.P.V. entrata cap....)		245.036,75		245.036,75	245.036,75		245.036,75	245.036,75		245.036,75	come da delibera corte dei conti 16/2016 che indica come imputare le spese salario accessorio				
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)	+	529.172,00	0,00	529.172,00	0,00	529.172,00	0,00	529.172,00	0,00	529.172,00	unione spesa da fabbisogno dello 3/7/2021 e 513.219,89 da nuova proposta 529.172				
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+														
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+														
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	5.555,00		5.555,00	5.555,00		5.555,00	5.555,00		5.555,00					
5	Totale Irap macroaggregato 102	+	70.537,97	0,00	72.154,97	72.154,97	0,00	74.452,97	74.452,97	0,00	76.804,97	0,00				
	Irap macroaggregato 102		54.139,00		55.756,00	55.756,00		58.054,00	58.054,00		60.404,00					
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale imputate nell'anno in corso derivanti dall'esercizio precedente (contabilizzate nei macroaggregati 101 e 102, di cui ai punti precedenti, e finanziate con F.P.V. entrata cap....)		16.398,97		16.398,97	16.398,97		16.398,97	16.398,97		16.398,97	come da delibera corte dei conti 16/2016 che indica come imputare le spese salario accessorio				
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale finanziate nell'anno in corso ed imputate all'esercizio successivo (F.P.V. in spesa, contabilizzate nel macroaggregato 110)	-														
	TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)		1.795.860,00	32.213,58	1.190.595,03	1.821.658,00	28.797,61	1.214.776,03	1.859.464,00	32.213,58	1.250.284,03					
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "carichi di giro" ecc.)	+														
	TOTALE SPESA DI PERSONALE		1.795.860,00	32.213,58	1.190.595,03	1.821.658,00	28.797,61	1.214.776,03	1.859.464,00	32.213,58	1.250.284,03					
	COMPONENTI ESCLUSE:															
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	127.488,76			128.908,56			130.400,37			benefici contrattuali dipendenti+salario accessorio + IVC e bilancio				
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-														
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	23.986,13	0,00	23.986,13	23.986,13	0,00	23.986,13	23.986,13	0,00	23.986,13					
10	Spese per formazione del personale	-	5.555,00		5.555,00	5.555,00		5.555,00	5.555,00		5.555,00					
11	Rimborsi per missioni	-														
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-														
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-														
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuali nel Piano generale di censimento nei limiti delle spese trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-														
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-														
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 del 8 marzo 2007)	-														
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/06/2010)	-														
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-														
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-														
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-														
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non è perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-														
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	2.000,00	0,00	2.000,00	2.000,00	0,00	2.000,00	2.000,00	0,00	2.000,00					
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-														
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-														
25	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-														
26	Spese per assunzione di personale effettuate ai sensi del DL 34/2019 - Decreto attuativo 17/03/2020 - circolare applicativa del 08/06/2020 (anno 2021)	-	78.456,27		78.456,27	78.456,27		78.456,27	78.456,27		78.456,27					
27	Spese per assunzione di personale effettuate ai sensi del DL 34/2019 - Decreto attuativo 17/03/2020 - circolare applicativa del 08/06/2020 (anno 2022)	-	32.213,58		32.213,58	32.213,58		32.213,58	32.213,58		32.213,58					
28	Spese per assunzione di personale effettuate ai sensi del DL 34/2019 - Decreto attuativo 17/03/2020 - circolare applicativa del 08/06/2020 (anno 2023)	-				28.797,61		28.797,61	28.797,61		28.797,61					
29	Spese per assunzione di personale effettuate ai sensi del DL 34/2019 - Decreto attuativo 17/03/2020 - circolare applicativa del 08/06/2020 (anno 2024)	-									32.213,58					
	TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		269.699,74	0,00	0,00	299.917,15	0,00	0,00	333.622,54	0,00	0,00					
	COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA		1.526.160,26	32.213,58	1.190.595,03	1.521.740,85	28.797,61	1.214.776,03	1.525.841,46	32.213,58	1.250.284,03					
	LIMITE : media del triennio TRIENNIO 2016-2017-2018 (VALORE ASSOLUTO)		1.526.896,62			1.526.896,62			1.526.896,62							
	LIMITE: maggior margine assunzionale per personale a tempo indeterminato calcolato ai sensi del DL34-2019			213.421,56	1.409.721,59		209.218,56	1.421.090,31		209.218,56	1.432.459,04	spesa di personale anno 2018 + % incremento				
	L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI					
	Margine di spesa ancora sostenibile per qualsiasi tipo di spesa		738,36			5.157,77			1.057,16							
	Margine di spesa complessivo ancora sostenibile per assunzioni a tempo indeterminato															
	ANNO 2021 (effettuate nell'anno) per € 78.456,27															
	* n.3 assunzioni a tempo indeterminato															
	- di cui n.2 nuove assunzioni da concorso (n.1 Cat. D1 istruttore direttivo ragioneria - n.1 Cat. C1 istruttore amm.vo fiere e mercati da trasferire all'Unione)															
	- di cui n.1 assunzione per mobilità (Cat. D istruttore direttivo ragioneria)															
	ANNO 2022 per € 32.006,98															
	* n.1 assunzioni a tempo indeterminato (n.1 Cat. D1 istruttore direttivo uff.tecnico)															
	ANNO 2023 per € 32.006,98															
	* n.1 assunzioni a tempo indeterminato (n.1 Cat. C1 istruttore amm.vo segreteria)															
	ANNO 2024 per € 32.006,98															
	* n.1 assunzioni a tempo indeterminato (n.1 Cat. D1 istruttore direttivo Settore Demografico)															