



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 68 Del 08-09-2022

**Oggetto: VARIAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024
APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N.71 DEL 16/12/2021**

L'anno **duemilaventidue** il giorno **otto** del mese di **settembre** alle ore **11:30**, presso la sede legale di Riva del Po, 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	Presente
POZZATI MARCO	Assessore	Presente
TRAPELLA ANNA CINZIA	Assessore	Assente

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: VARIAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N.71 DEL 16/12/2021

LA GIUNTA COMUNALE

Vista:

- la deliberazione di C.C. n. 65 in data 29/12/2021 (e ss.mm.ii.), dichiarata immediatamente eseguibile, con cui è stato approvato il DUP per il triennio 2022-2024;
 - la deliberazione di C.C. n. 66 in data 29/12/2021 (e ss.mm.ii.), dichiarata immediatamente eseguibile, con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2022-2024 e relativi allegati;
 - con deliberazione di G.C. n. 1 in data 05/01/2022 (e ss.mm.ii.), dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione, per il triennio 2022-2024;
- la delibera di Giunta Comunale n.4 del 27/01/2022 e ss.mm.ii. con cui è stato approvato il Piano Performance 2022-2024;
- la delibera di Consiglio Comunale n. 21 del 28/04/2022, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Rendiconto di Gestione 2021;

DATO ATTO che, ai sensi del paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione (Allegato n. 4/1 al D.Lgs 118/2011), la programmazione del fabbisogno di personale, a livello triennale e annuale, costituisce contenuto necessario della Sezione Operativa del DUP ;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione di Giunta n.71 del 16/12/2021 con cui è stato approvato il Piano Triennale 2022-2024 dei Fabbisogni del Personale;

CONSIDERATO che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è uno strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;
- l'art. 89 comma 5 del D. Lgs. n. 267/2000 stabilisce 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;
- la struttura organizzativa dell'Ente deve essere, quindi, costantemente adeguata al fine di poter conseguire gli obiettivi programmatici ed operativi contenuti, in particolare, nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e nel Piano Performance, così da poter rispondere concretamente alle esigenze sociali, demografiche e culturali del territorio di competenza;
- la vigente normativa in tema di calcolo della spesa di personale, ai fini assunzionali, prende in considerazione l'ultimo rendiconto approvato e che, per assunzioni non ancora perfezionate , programmate nel 2022 ma calcolate sul rendiconto 2020, si rende opportuno, prima di procedere all'assunzione, aggiornare il PTFP 2022/2024 con i dati del rendiconto 2021;

RILEVATA la necessità, per i motivi sopra indicati, di procedere ad una variazione del Piano Triennale 2022-2024 dei Fabbisogni del Personale al fine di aggiornarlo alle sopravvenute esigenze emerse in sede di ricognizione del raggiungimento degli obiettivi;

RICHIAMATI:

- l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 che prevede:
 - al comma 1, che: "gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68";
 - al comma 2, che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni;
- il D.Lgs. 165/01 che prevede:
 - all'art. 5, che le pubbliche amministrazioni abbiano autonomia organizzativa al fine di assicurare la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa e l'attuazione, tra gli altri, del principio di funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, di cui all'art. 2;
 - all'art. 6 comma 2, che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale di fabbisogno di personale in coerenza con la pianificazione triennale delle attività della performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6- ter;
 - all'art. 6 comma 2, inoltre, che il piano triennale sopra citato indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
 - all'art. 6 comma 3, che, in sede di definizione del piano, ogni amministrazione deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
 - all'art. 6 comma 6, che "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.";

RILEVATO che:

- così come previsto dall'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 così come aggiornate dalle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, e dal ministro dell'Economia e delle finanze, Daniele Franco;
- 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;
- Con il recente aggiornamento, le nuove assunzioni nelle Pubbliche Amministrazioni non consisteranno la sostituzione di vecchie figure con altre identiche, ma guarderanno al futuro, alle nuove competenze digitali e ambientali che devono sostenere la trasformazione della PA prevista

dal Pnrr. Le amministrazioni dovranno individuare il proprio fabbisogno professionale, considerando non più esclusivamente le conoscenze teoriche dei dipendenti, ma anche le capacità tecniche e comportamentali.

PRESO ATTO pertanto che:

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

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

- che le amministrazioni attivino, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, la procedura di mobilità esterna obbligatoria di cui all'art. 34-bis finalizzata all'eventuale collocamento obbligatorio di personale posto in mobilità da altre Amministrazioni Pubbliche;
- all'art. 36 comma 2 che le amministrazioni attivino forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego di personale solo per esigenze temporanee o eccezionali, pertanto è opportuno a fronte di esigenze permanenti provvedere alla copertura del servizio con personale di ruolo;
- all'art. 6ter - comma 5 -, l'obbligo di comunicazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, delle informazioni inerenti il contenuto dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione, a pena di nullità delle procedure di reclutamento avviate. Le modalità di trasmissione sono definite dall'art. 60 del D.Lgs. 165/2001 "controllo del costo del lavoro";
- all'art. 30 comma 2-sexies, la possibilità di utilizzare, in assegnazione temporanea per un periodo non superiore a tre anni, personale di altre amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione;

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

- l'art. 53 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui "1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante: a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni; b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati. 2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità";
- l'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui "4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31.3.1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: "Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.". 5. A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della previgente formulazione dell'art.3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999 e dell'Allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria";

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

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

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

VISTE:

- la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;
- la Nota n. 179877 del 1 settembre 2020 - Nota della Ragioneria Generale dello Stato sulla gestione dei vincoli di spesa del personale a seguito della disciplina di cui all'articolo 11 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 35 e successive modifiche ed integrazioni;

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%;

PRESO ATTO che il sopra indicato valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;

RIBADITO che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

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) 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;

e) 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 5.09.2022 con verbali n. 48 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, e con parere 49 ha asseverato l'equilibrio pluriennale anche a seguito dell'adozione della presente variazione;

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 effettuate sulla capacità assunzionale calcolata ai sensi del DL34/2019 e compresa la quota parte delle spese di personale dell'Unione Terre e Fiumi), quantificata come da tabella (allegato 1):

- per l'anno 2022 in € 1.479.917,60;
- per l'anno 2023 in € 1.509.027,84;
- per l'anno 2024 in € 1.512.233,98;

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;

c) ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica: 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) 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;

g) il Piano triennale delle azioni positive è stato approvato con deliberazione n. 6 del 14/02/2022 dell'Unione dei Comuni Terre e Fiumi;

DATO ATTO che in base a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. 34/2019, così come evidenziato dall'allegato 2 del presente atto, la 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 (2019-2020-2021) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione è pari ad € 8.948.078,32;

- 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 2021 (come da ultimo consuntivo approvato) risulta pari a € 988.636,24;

- il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti risulta pari a 11,05% collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al 26,90% calcolato per l'anno 2022, in € 2.407.033,07;

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 (come indicato nell'allegato 2):

- 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 (come indicato nell'allegato 2) 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;

Visti:

- l'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come modificato da ultimo dall'art. 3, c. 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 che recita: "*1-bis. (...) Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. (...)*";
- il parere della Funzione pubblica n. 12094/2022 nel quale si puntualizza che la riserva del 50% di assunzioni dall'esterno (DI 80/2021) opera per ogni categoria. Se si utilizzano contemporaneamente le regole per le progressioni verticali dettate dal DI 80/2021 e quelle del Dlgs 75/2017, norma valida fino al 31 dicembre, non si può superare in ogni caso il tetto del 50% dei posti disponibili per le assunzioni.;

RITENUTO , a seguito della ricognizione sullo stato di raggiungimento degli obiettivi programmati e per le motivazioni sopra indicate, di poter procedere ad una modifica del Piano Triennale 2022-2024 dei Fabbisogni del Personale, approvato con la richiamata delibera n. 71/2021, al fine di renderlo più rispondente e funzionale alle finalità di carattere strategico e operativo perseguite dall'attuale amministrazione, anticipando alcune delle assunzioni già previste e conseguentemente riformulare le tempistiche delle progressioni verticali, conformemente ai parametri individuati dal dettato normativo, come di seguito dettagliato:

per l'anno 2022

- nuova assunzione di n.1 istruttore direttivo tecnico Cat. D di supporto al responsabile dell'area TECNICA (la cui procedura concorsuale risulta già terminata e l'assunzione è in corso di definizione);
- n.1 progressione verticale da cat. C. a cat D istruttore direttivo amministrativo contabile per il supporto al responsabile di settore Amministrativo usufruendo della riserva del 50% rispetto a posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno per la cat. D;
- nuova assunzione di n.1 istruttore amministrativo contabile cat. C per il settore segreteria,;
- 1 progressione verticale da cat. B a cat. C per il settore tecnico per la qualificazione del servizio usufruendo della riserva del 50% rispetto a posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno per la cat. C;

per l'anno 2023

nessuna assunzione

per l'anno 2024

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

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 3;

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 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 (come da tabella 1):

- sul bilancio 2022-2024 (prima annualità 2022) nuove assunzioni pari a € 20.415,30 portando la spesa del personale per fabbisogno ai sensi del DL34/19 ad un importo stimato pari a € 1.195.527,03 ossia in linea con le previsioni di bilancio e al di sotto dei valori soglia sopra indicati;
- sul bilancio 2022-2024 (seconda annualità 2023) non sono previste nuove assunzioni e la spesa del personale per fabbisogno ai sensi del DL34/19 viene quantificata con un importo stimato pari a €1.228.048,03 ossia in linea con le previsioni di bilancio e al di sotto dei valori soglia sopra indicati;
- sul bilancio 2022-2024 (terza annualità 2024) nuove assunzioni pari a € 31.313,58 portando la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari a € 1.259.362,03 sia 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 2022-2023 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 modifica alla 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 direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei Settori e in conformità con:

- le esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- le possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità;
- la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale all'interno dell'Ente;
- i 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;

CONSIDERATO quindi di poter procedere all'aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale riferito al periodo 2022-2024 (allegato 3), 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 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 (allegato 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 (allegato 1) e all'art. 33 del D.L. 34/2019 come specificato in narrativa (allegato 2);

- le previsioni di personale (allegato 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 (allegato 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 (allegato 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 Responsabile 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 con verbale n 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;

DATO ATTO altresì che nelle more dell'adozione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) di cui all'art. 6 comma 6 del D.L. n. 80/2021, nel quale confluirà il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il piano delle azioni concrete, l'Ente intende modificare il fabbisogno di personale attuale, con le stesse modalità con cui è stato adottato;

VISTI:

- 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;
- il D.Lgs. n. 267/2000;
- lo statuto comunale;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;

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

Visti i pareri espressi dal Revisore dei Conti in data 5.09.2022 che con verbale n. 48 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, e con verbale n. 49 ha asseverato l'equilibrio pluriennale anche a seguito dell'adozione della presente variazione;

A voti unanimi palesemente espressi,

DELIBERA

1. **Di modificare**, per i motivi in premessa richiamati, il Piano Triennale del fabbisogno personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta n.71 del 16/12/2021, nel modo di seguito indicato:

Per l'anno 2022

Vengono aggiunte le seguenti procedure:

- n.1 progressione verticale da cat. C. a cat D istruttore direttivo amministrativo contabile per il supporto al responsabile di settore Amministrativo usufruendo, ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, della riserva del 50% rispetto a posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno per la cat. D;
- nuova assunzione di n.1 istruttore amministrativo contabile cat. C per il settore segreteria;
- 1 progressione verticale da cat. B a cat. C per il settore tecnico per la qualificazione del servizio usufruendo, ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, della riserva del 50% rispetto a posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno per la cat. C;

Viene **eliminata** la progressione verticale collaboratore amministrativo da cat. A a cat. B con competenze di messo notificatore;

Per l'anno 2023:

Vengono **eliminate** le seguenti procedure

- 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:

Viene **eliminata** la progressione verticale da cat. B a C per il settore tecnico per la qualificazione del servizio

2 Di dare atto che, aldilà delle variazioni, come sopra indicate, rimane invariata la restante programmazione contenuta nel citato Piano Triennale del fabbisogno personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta n.71 del 16/12/2021, e quindi risultano confermate :

- per il corrente anno, la nuova assunzione di n.1 istruttore direttivo tecnico Cat. D di supporto al responsabile dell'area TECNICA (la cui procedura concorsuale risulta già terminata e l'assunzione è in corso di definizione);
- per l'anno 2024 , la nuova assunzione dall'esterno di n. 1 cat. D istruttore direttivo amministrativo contabile per il supporto al responsabile di settore

3. di approvare conseguentemente la dotazione organica come da (allegato 3);

4. 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;

5. 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 (allegato 1) e all'art. 33 del D.L. 34/2019 come specificato in narrativa (allegato 2);
- le previsioni di personale (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 (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 (allegato 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;

6. 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, (allegato 1);

7. 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;

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

9. DI DARE ATTO che la dotazione organica, per il triennio 2022-2024, definita dal quadro normativo in materia come specificato nella prima parte delle premesse del presente atto, calcolata dinamicamente, tenendo conto:

- della spesa del personale in servizio in termini di spesa teorica massima;
- delle cessazioni previste;
- della spesa derivante dalle assunzioni programmate per il triennio 2022-2024, così come previste nell'allegato 3;
- 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;

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

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

b. dall'art. 50 del CCNL 21.05.2018;

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

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

11. DI DARE atto che, in caso di cessazioni, 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;

12. DI DARE ATTO che il presente documento, conformemente al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione (Allegato n. 4/1 al D.Lgs 118/2011), costituisce aggiornamento al corrispondente allegato del DUP 2022-2024 anche se a approvato autonomamente rispetto allo stesso;

13. DI DARE ATTO altresì che nelle more dell'adozione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) di cui all'art. 6 comma 6 del D.L. n. 80/2021, nel quale confluirà il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il piano delle azioni concrete, l'Ente intende modificare il fabbisogno di personale attuale, con le stesse modalità con cui è stato adottato;

14. DI DARE mandato al Responsabile dell'Ufficio Unico del Personale di dare esecuzione a quanto programmato con il presente atto;

15. 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 al fine di poter consentire la realizzazione la realizzazione degli obiettivi fissati negli strumenti di programmazione adottati dall'Ente attraverso la tempestiva esecuzione delle procedure, in materia di personale, contenute nel presente provvedimento.

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 08-09-22</p> <p>Il Responsabile del servizio Pezzolato Melissa</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 08-09-22</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 2

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

1	Calcolo % spese di personale su entrate correnti	spese anno 2021 a consuntivo	spese anno 2021 a consuntivo	spese anno 2022 (da fabbisogno nuova proposta)	spese anno 2022 (da fabbisogno nuova proposta)	spese anno 2023 (da fabbisogno nuova proposta)
	spese di personale Comune ricalcolate ai sensi del D.L.34-2019	€ 988.636,24	€ 988.636,34	€ 1.195.527,03	€ 1.195.527,03	€ 1.228.048,03
	capacità assunzionale ceduta all'Unione					
	Totale	€ 988.636,24	€ 988.636,34	€ 1.195.527,03	€ 1.195.527,03	€ 1.228.048,03
		(entrate 2019-2020-2021 a consuntivo)	(entrate 2019-2020-2021 a consuntivo)	(entrate 2020-2021 da consuntivo- entrate 2022 da previsione)	(entrate 2020-2021 da consuntivo- entrate da previsione)	(entrate 2021 da consuntivo - entrate 2022-2023 da previsione)
	media entrate dei tre rendiconti precedenti meno il fondo di dubbia esigibilità, così come comunicato dalla ragioneria (solo comune)	€ 8.948.078,32	€ 8.948.078,32	€ 8.881.522,50	€ 8.881.522,50	€ 8.167.971,51
	Totale	€ 8.948.078,32	€ 8.948.078,32	€ 8.881.522,50	€ 8.881.522,50	€ 8.167.971,51
	% spese di personale da raffrontare con tabella 1	11,05%	11,05%	13,46%	13,46%	15,03%

2	individuazione spesa massima per valore soglia	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	11,05%	11,05%	13,46%	13,46%	15,03%
	% tabella 1 - paramentro virtuosità per fascia di abitanti	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%
	% margine di spazio assunzionale	-15,85%	-15,85%	-13,44%	-13,44%	-11,87%
	spesa massima per valore soglia	€ 2.407.033,07	€ 2.407.033,07	€ 2.389.129,55	€ 2.389.129,55	€ 2.197.184,34

	spesa di personale anno 2018 del Comune	€ 1.136.872,25	€ 1.136.872,25	€ 1.136.872,25	€ 1.136.872,25	€ 1.136.872,25
	% tabella 2 - incremento consentito per l'anno per fascia di abitanti	24,00%	25,00%	25,00%	26,00%	26,00%
		€ 272.849,34	€ 284.218,06	€ 284.218,06	€ 295.586,79	€ 295.586,79
	Spesa di personale 2018 con incrementi	€ 1.409.721,59	€ 1.421.090,31	€ 1.421.090,31	€ 1.432.459,04	€ 1.432.459,04

A	maggior spazio assunzionale calcolato sulla spesa 2018 più incrementi Tab.2	€ 421.085,35	€ 432.453,97	€ 225.563,28	€ 236.932,01	€ 204.411,01
----------	---	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

	spesa di personale anno 2018 del Comune	€ 1.136.872,25	€ 1.136.872,25	€ 1.136.872,25	€ 1.136.872,25	€ 1.136.872,25
	capacità assunzionale residua dei 5 anni antecedenti al 2020 cessati dal 2014	€ 149.819,30	€ 149.819,30	€ 149.819,30	€ 149.819,30	€ 149.819,30
	Spesa di personale 2018 con resti	€ 1.286.691,55	€ 1.286.691,55	€ 1.286.691,55	€ 1.286.691,55	€ 1.286.691,55

B	maggior spazio assunzionale calcolato sulla spesa 2018 più resti	€ 298.055,31	€ 298.055,21	€ 91.164,52	€ 91.164,52	€ 58.643,52
----------	--	--------------	--------------	-------------	-------------	-------------

calcolo incremento di spesa di personale consentito oltre il limite

	somme eventualmente rese di sponibili per effettuare assunzioni a tempo indeterminato non rilevanti ai fini del rispetto del limite (il maggiore tra A e B) entro il limite del punto 2	€ 421.085,35	€ 432.453,97	€ 225.563,28	€ 236.932,01	€ 204.411,01
--	---	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------



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. 48 del 05 settembre 2022

PARERE SU PROPOSTA DI DELIBERA DI GC N. 68/2022 "VARIAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 71 DEL 16/12/2021"

In data 02 settembre 2022, il Revisore dei Conti ha ricevuta la proposta di delibera di Giunta Comunale n. 68/2022 ad oggetto "VARIAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 71 DEL 16/12/2021",

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 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione considerato si attesta al 11,05%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%, come riportato nella tabella allegata alla proposta.

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 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 favorevoli 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. 49 in data odierna;

ESPRIME

Parere favorevole per quanto di sua competenza sulla Deliberazione di Giunta Comunale n. 68/2022 ad oggetto "VARIAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 71 DEL 16/12/2021".

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

Letto, confermato, sottoscritto digitalmente nella sede del revisore.

Vigarano Mainarda, 5 settembre 2022

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.



L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 49 del 05/09/2022

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 2021, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 21 del 28/04/2022;

Visto il Bilancio di Previsione 2022/2024, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 66 del 29/12/2021;

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. 68 del 02/09/2022 avente ad oggetto *“Variazione al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 approvato con delibera di Giunta n. 71 del 16/12/2021”* 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;

richiamato il parere al piano dei fabbisogni di personale espresso con verbale n. 48 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;



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.



ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2022/2024 del Comune di Riva del Po a seguito dell'adozione della variazione 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, 5 settembre 2022

Dott. Filippo Castellan