



Comune di POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

ORIGINALE

N°88
Reg. delib.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024.

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **cinque** del mese di **novembre** alle ore **10:30**, presso la Sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Presiede la seduta Garuti Daniele in qualità di Sindaco.

Partecipa il Segretario Generale Cavallari Dr.ssa Ornella avente anche funzioni verbalizzanti.

Al momento dell'appello risultano presenti:

		Presenti/Assenti
Garuti Daniele	Sindaco	Presente
Bergami Andrea	Vicesindaco	Presente in videoconferenza
Zanella Paola	Assessore	Presente
Fini Serena	Assessore	Presente in videoconferenza
Brunello Pier Giorgio	Assessore	Presente

5

0

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO:	ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024.
-----------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI gli atti programmatori approvati:

- Documento Unico di Programmazione 2021-2023, approvato con deliberazione di C.C. n. 46 del 22/12/2020;
- Bilancio di Previsione 2021-2023, approvato con deliberazione di C.C. n. 48 del 22/12/2020;

CONSIDERATO inoltre che la Giunta Comunale ha successivamente proceduto ad approvare lo stralcio del Piano Esecutivo di Gestione, approvato con deliberazione n. 100 del 24/12/2020, comprendente le assegnazione di risorse ai competenti responsabili della gestione dell'ente, completato con il Piano della Performance 2021, approvato dalla giunta Comunale con deliberazione n. 24 del 19/03/2021;

PRESO ATTO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

RICHIAMATO altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTO l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

CONSIDERATO che con il Decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

RICHIAMATA la deliberazione della giunta comunale n. 67 del 2/10/2020, con la quale si è provveduto alla modifica al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 per le motivazioni ivi contenute, con definizione contestuale dell'ente rispetto alla disciplina in materia assunzionale introdotta dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, D.M. 17/03/2020 attuativo e circolare esplicativa del 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. del 11/09/2020;

RICHIAMATA la deliberazione della giunta comunale n. 68/2020 di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023 del Comune di Poggio Renatico con la quale erano state definite le scelte programmatiche delle assunzioni di personale previste nell'arco del triennio di riferimento tenuto debitamente conto;

- della verifica del rispetto complessivo della normativa vigente in materia di personale;
- delle modifiche da apportare alla dotazione organica a seguito di necessità sopravvenute ;
- delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale a cui si intende dare seguito attraverso l'adozione del citato atto.

DATO ATTO che la deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 06/10/2020 avente per oggetto. ” Adozione piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023”, è stata modificata ed integrata con successiva propria deliberazione n. 14 del 25/02/2021, n. 56 del 23/07/2021 e da ultimo n. 66 del 02/09/2021;

CONSIDERATO che nel corso dell'anno 2021 sono intervenuti i seguenti fatti gestionali che hanno già comportato modifiche al quadro delle spese di personale precedentemente approvato o lo comporteranno:

- Riaccertamento Ordinario dei Residui Attivi d Passivi al 31/12/2020 - Art. 228 comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 3 comma 4, del D.Lgs n. 118/2011, approvato con DGC n. 12 del 17/02/2021;
- Delibera del Consiglio Comunale n. 15 del 29/04/2021 con la quale è stato approvato il Rendiconto di Gestione per l'esercizio finanziario 2020;
- Quiescenze di personale, mobilità in uscita, riorganizzazioni interne delle aree e dei servizi comunali, nuovi posti in dotazione organica e soppressione di altri, comportanti vacanze in organico all'interno di alcune aree organizzative con necessità di copertura di posti che si renderanno vacanti a seguito della relativa cessazione, anche con anticipo della trasformazione di posti relativamente ad alcuni profili e categorie di inquadramento, precedentemente previsti, a causa delle necessità dell'ente di far fronte agli adempimenti di legge sempre crescenti che presuppongono professionalità e specializzazioni del personale impiegato ;

DATO ATTO che:

- La nuova macrostruttura dell'ente con contestuale modifica alla dotazione organica è stata adottata dalla giunta comunale con atto n. 63 del 04/07/2017, decorrente dal 1° settembre 2017, parzialmente modificata con DGC n. 69 del 13/10/2020 e da ultimo con DGC n. 54/2021;
- Con la DGC n. 63/2017 è stata definitivamente approvata anche la riorganizzazione delle aree dell'ente per necessità di sdoppiamento dell'area, fino al 31/08/2017 unica di segreteria AA.GG- servizi socio-culturali, a causa della necessità di ridurre la vastità dell'area posizionandola su due responsabili anziché uno soltanto, come avvenuto fino ad oggi. Nonostante si debba puntare all'accorpamento delle aree, l'Amministrazione comunale ha deciso di ridurre la vastità dei servizi gestiti, posizionandole su due responsabili anziché uno soltanto, come avvenuto fino al 1/7/2011, in quanto la struttura organizzativa non appariva più funzionale alla produzione dei servizi ed alla loro erogazione nei tempi congrui, in un momento storico complesso dal punto di vista della gestione delle risorse pubbliche e delle normative da applicare al fine di non far incorrere l'ente in sanzioni o problematiche varie. Tale sdoppiamento tuttavia non ha significato nel 2018 maggiori costi per l'ente, in quanto è stato mantenuta l'indennità teorica di posizione e risultato ai titolari di posizione organizzativa, complessivamente assegnata nel tetto della spesa teorica dell'anno 2016.
- Le aree pertanto dal 1° settembre 2017 sono state distinte in 5 oltre a oltre all'unità di Presidio di Polizia Locale cui fa capo il Comandante del Corpo Intercomunale di Polizia Municipale dell'Alto Ferrarese, dipendente del Comune di Bondeno, capofila della convenzione relativa al Corpo Intercomunale di Polizia Municipale dell'Alto Ferrarese, nominato temporaneamente responsabile del Servizio (Presidio) di Polizia Municipale del Comune di Poggio Renatico.
- Con deliberazione di C.C. adottata in data 24/07/2018 è stata adottata una modifica al Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2018-2020, adeguando il tutto al decreto del 5 maggio 2018 con il quale il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs n. 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del d.lgs n. 75/2017 di riforma del Pubblico Impiego, entrati in vigore il giorno della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale;
- Con deliberazione di C.C. n. 73/2019 è stato approvato il DUP 2020-2022, successivamente modificato ed integrato con appositi atti.
- Nel corso del 2019 sono stati finanziati gli incrementi della indennità di posizione ai sensi dell'art. 11 bis del d.L.14 dicembre 2018 n. 135 coordinato con la legge di conversione 11 febbraio 2019 n. 12 la quale al comma 2 prevede che *"Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'art. 23 comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali – Triennio 2016-2018, limitatamente, limitatamente al differenziale tra gli importi della retribuzione di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggior valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilite dagli enti ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuiti a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario"*;
- a decorrere dall'entrata in vigore della sopra richiamata norma, il limite previsto dall'art. 23, comma 2 del D.lgs 75/2017, opera con le modalità sopra indicate dal citato art. 11 bis, comma 2) del D.L. d.L.14 dicembre 2018 n. 135 coordinato con la legge di conversione 11 febbraio 2019 n. 12,
- Questo ente è privo di posizioni dirigenziali mentre i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono titolari di posizione organizzativa ;

- In conseguenza dell'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018, l'Amministrazione comunale con DGC n. 48/2019 ha proceduto alla rideterminazione dei criteri di "pesatura" per l'attribuzione della indennità di posizione e risultato con conseguente implementazione del fondo delle posizioni organizzative al fine di permettere l'adeguamento dei nuovi valori contrattuali previsti attraverso lo stanziamento di una somma stimata necessaria in conseguenza della nuova "pesatura" parametrata ai nuovi valori contrattuali. Tale somma è stata stanziata nel bilancio di previsione 2019-2021 a seguito di apposita successiva variazione al bilancio, adottata dal C.C. con atto n. 23 del 26/3/2019, previo utilizzo di apposita capacità assunzionale dell'ente e successivamente prevista nel bilancio dell'ente 2020-2022 e 2021-2023 ;
- è stato approvato l'Art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, c.d. "Decreto Crescita", convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28/06/2019 ed in vigore dal 01/05/2019, il quale ha modificato la disciplina in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni, in base alla sostenibilità finanziaria. Il decreto prevede l'introduzione di un valore soglia obiettivo, definito come percentuale delle spese di personale in rapporto alle entrate correnti (come meglio specificato nel testo dell'articolo in argomento), da stabilirsi successivamente con decreto ministeriale. Tale impianto normativo prevede la collocazione di un ente tra i "virtuosi" o "non virtuosi" in relazione ai predetti valori soglia.

RICHIAMATA pertanto la propria deliberazione n. 54 del 16/07/2021 avente per oggetto: "*Modifica all'organigramma da ultimo approvato con delibera di giunta comunale n. 69 del 13/10/2020*", con la quale sono state apportate da ultimo modifiche all'organigramma comunale e ai servizi all'interno delle aree comunali, per le motivazioni ivi contenute, con il ripristino di alcuni servizi all'interno dell'Area Servizi alla Persona come originariamente presenti, prima dell'adozione della delibera di G.C. n. 63/2017, anche in una ottica di successiva modifica di attribuzione di servizi a seguito del nuovo convenzionamento di segreteria comunale in corso di adozione;

RICORDATO che l'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 recita: "*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'[articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle*

predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'[articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”

DATO ALTRESI' ATTO che il DM attuativo della succitata nuova disciplina assunzionale del 17/03/2020, dispone all'art. 1 comma 1 che “Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2 del decreto – legge 30 aprile 2019 n. 34, si applicano ai comuni a decorrere dal 20 aprile 2020”;

RICHIAMATA la Circolare della Presidenza del consiglio dei Ministri, del 13 maggio 2020, esplicativa del DM sopra citato, pubblicata sulla G.U. in data 11/09/2020;

DATO ATTO con la DGC n. 66 del 02/09/2021, è stato approvato il P.T.F.P. 2021/2023 da ultimo aggiornato, come di seguito riportato:

Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021 – 2023 del Comune di Poggio Renatico aggiornato alla DGC n. 66/2021.

TEMPO DETERMINATO: anno 2021 – 2023

PROFILO	N. POSTI	CAT.	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO PRESUNTO	AREA DI DESTINAZIONE/ SERVIZIO	ORARIO DI LAVORO	NOTE
//////	///	///	////	////	////	

TEMPO INDETERMINATO: anno 2021-2023

PROFILO	N. POSTI	CAT.	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO PRESUNTO	AREA / SERVIZIO DI DESTINAZIONE	ORARIO DI LAVORO	NOTE
Istruttore direttivo di Polizia Municipale	1	D1	Dal 1/10/2021 Sostituzione pensionamento	Area - Polizia Municipale Servizi: Vigilanza	Tempo Pieno	Al fine di sostituire la vacanza di un posto di Istruttore direttivo presso la Polizia Locale a far data dal 1/10/201, verrà attivato il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001, In caso di esito negativo, al fine di velocizzare le procedure assunzionali del posto

						<p>vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, attingendo da graduatoria concorsuale sovracomunale qualora espletato dal Comune di Bondeno capofila della gestione associata del personale, oppure mediante scorrimento di graduatorie concorsuali utili presso altri enti, previo convenzionamento, anche eventualmente ad opera dello stesso comune capofila per la gestione associata.</p> <p>Tuttavia qualora non esistano graduatorie sovracomunali o di altri enti da scorrere in tempi celeri, potrà essere comunque preventivamente esperita la mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001.</p>
Collaboratore tecnico/operai specializzato	1	B3	POSTO SOPPRESSO	Area Lavori Pubblici	Tempo pieno	Il posto prima previsto nel piano occupazionale 2021-2023 è stato soppresso con DGC n. 56/2021
Assistente Sociale	1	D1	01/10/2021 <u>NUOVA ASSUNZIONE.</u>	Area Servizi alla persona Servizio: Servizi sociali	Tempo Pieno	<p>Al fine di procedere alla copertura di un posto a tempo indeterminato e pieno di assistente sociale, con attivazione del comando successivo al 100% al Comune di Cento presso il Servizio "GAFSA", previo inserimento in dotazione organica, verranno attivate preventivamente le procedure di mobilità intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001.</p> <p>In caso di esito negativo, al fine di velocizzare le procedure</p>

						<p>assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, attingendo da graduatoria a seguito di espletamento concorsuale sovracomunale a seguito di concorso sovracomunale in corso di espletamento dal comune di Bondeno capofila della gestione associata del personale.</p>
Istruttore tecnico	1	C1	<p>Dal 01/12/2021</p> <p><u>NUOVA</u> <u>ASSUNZIONE</u></p>	Area Gestione del Territorio	Tempo Pieno	<p>Si intende provvedere alla creazione e copertura di un nuovo posto di Istruttore Tecnico cat C presso l'area Gestione del Territorio.</p> <p>Si procederà con il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, al fine di velocizzare le procedure assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, mediante scorrimento di graduatorie utili, presso altri enti, con convenzionamento già effettuato qualora esistente o eventualmente da effettuare.</p>

Istruttore tecnico	1	C1	2021 Sostituzione posto resosi vacante per trasferimento dipendente per mobilità interna presso altra area	Area Lavori Pubblici	Tempo Pieno	POSTO COPERTO DAL 01/06/2021, tramite scorrimento graduatoria concorsuale.
Istruttore amministrativo	1	C1	Dal 01/10/2021 Copertura tramite trasferimento interno a seguito riorganizzazione servizi tra le aree e soppressione posto presso l'Area Servizi Generali	Area Servizi alla persona Servizio: Servizi sociali	Tempo Pieno	Al fine di sostituire la vacanza di un posto di Esecutore amministrativo cat. B1 presso l'Area Servizi alla Persona che si renderà vacante dal 1° Ottobre 2021, si intende trasformare il posto medesimo in un posto da Istruttore Amministrativo cat. C1 dal 1° ottobre 2021. Si procederà alla copertura con il trasferimento interno di un dipendente da altra area a seguito di riorganizzazione servizi comunali con trasferimento di funzioni , e contestuale soppressione del posto esistente di Istruttore amministrativo cat C1 presso l'area Servizi Generali, riferito alle attività svolte, secondo quanto indicato nella DGC n. 54 del 16/07/2021.
Istruttore amministrativo	1	C1	Dal 01/11/2021	Area Servizi alla persona Servizio: Servizi sociali	Tempo Pieno	Al fine di sostituire la vacanza di un Istruttore Amministrativo cat. C1 presso l'Area Servizi alla Persona, che si renderà vacante dal 1° novembre 2021, a seguito concessione mobilità esterna presso altro comune, a dipendente dell'ente prestante servizio presso tale area. Si procederà con il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, si procederà con mobilità interna, in caso negativo tramite mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. In caso di ulteriore esito negativo si procederà mediante scorrimento di graduatorie utili, presso altri enti, con convenzionamento già effettuato qualora esistente o eventualmente

						da effettuare.
Istruttore di polizia locale (Agente)	1	C1	Dal 01/11/2021	Area Polizia Locale	Tempo pieno	Al fine di dare copertura al posto che si è reso vacante dal 31/07/2021, si procederà con il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, al fine di velocizzare le procedure assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, attingendo da graduatoria tuttora vigente, approvata a seguito di espletamento concorso sovracomunale di agenti di polizia locale cat. C, espletato dal comune di Bondeno capofila della gestione associata del personale.
Istruttore amministrativo	1	C1	Dal 01/11/2021	Area Servizi Generali – Servizio Protocollo /	Tempo Pieno	Al fine di dare copertura al posto presso il servizio protocollo che si renderà vacante per mobilità interna presso altra area, dal 1/11/2021, si procederà con il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, al fine di velocizzare le procedure assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di

						mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, mediante scorrimento di graduatorie utili sovracomunali qualora presenti, o presso altri enti, con convenzionamento già effettuato qualora esistente o eventualmente da effettuare.
//			2022	//		//
//			2023	//		//

CONSIDERATO che l'elaborazione della modifica da ultimo al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ad opera della DGC n. 66 del 2/09/2021 valevole per il triennio 2021 – 2023, è stata definita in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa a cui occorre dare immediata attuazione al fine di evitare pregiudizio all'attività amministrativa, ed ha richiesto l'attuazione dei controlli previsti dai rispettivi ordinamenti, al fine di verificare la coerenza del piano con i vincoli di finanza pubblica ed in materia assunzionale;

RICHIAMATO il D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, il quale:

- all'art. 1 comma 14 ter, prevede che: *Al comma 8 dell'art. 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56, le parole: «nel triennio 2019-2021» sono sostituite dalle seguenti: “fino al 31 dicembre 2024” si riferisce alla proroga della possibilità di assunzioni senza preventiva mobilità esterna;*

- all'art. 3 comma 7 bis prevede che “ *All'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 1 e' inserito il seguente: «1.1. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano agli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100. Per gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250, la percentuale di cui al comma 1 e' stabilita al 5 per cento; per gli enti locali con un numero di dipendenti non superiore a 500, la predetta percentuale e' fissata al 10 per cento. La percentuale di cui al comma 1 e' da considerare all'esito della mobilita' e riferita alla dotazione organica dell'ente».*

Tale articolo disapplica la possibilità per gli enti con meno di 100, dipendenti come il Comune di Poggio Renatico, di effettuare la mobilità esterna ex art. 30 del D.lgs 165/2001 sia in ingresso che in uscita, per coprire posti vacanti in dotazione organica.

Tale articolo è stato modificato successivamente dall'art. 12 del D.L. n. 146 del 21/10/2021 (c.d. decreto fiscale) che ripristina la mobilità esterna negli enti locali, con conferma del nulla osta alla mobilità stessa da parte delle Amministrazioni con un numero di dipendenti inferiori a 100;

- all'art. 3 comma 7 ter prevede che: “*Per gli enti locali, in caso di prima assegnazione, la permanenza minima del personale e' di cinque anni. In ogni caso, la cessione del personale puo' essere differita, a discrezione dell'amministrazione cedente, fino all'effettiva assunzione del personale assunto a copertura dei posti vacanti e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni successivi a tale assunzione, ove sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento”.*

DATO ATTO che si intende procedere con l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 del Comune di Poggio Renatico, definendo le scelte programmatiche delle assunzioni di personale previste nell'arco del triennio di riferimento tenuto debitamente conto;

- della verifica del rispetto complessivo della normativa vigente in materia di personale;
- delle modifiche da apportare alla dotazione organica a seguito di necessità sopravvenute ;
- delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale a cui si intende dare seguito attraverso l'adozione del presente atto.

RAVVISATA la necessità di procedere con l' approvazione della programmazione di personale 2022-2024 al fine evitare pregiudizio all'ente, pur nel rispetto dei limiti in materia di assunzioni degli enti locali, imposti dalla normativa vigente;

DATO ATTO che l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, i contenuti economici e le verifiche del rispetto complessivo delle normative di riferimento in materia di personale, saranno recepiti all'interno del bilancio di previsione 2022-2024 in corso di predisposizione, con riferimento a posti in organico finanziati all'interno del bilancio di previsione 2022-2024;

RITENUTO per tanto con il presente atto, approvare il seguente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 che sarà recepito nello schema di nota di aggiornamento del DUP 2022-2024 in corso di predisposizione e successivamente nel DUP definitivo che sarà approvato dal Consiglio Comunale;

CONSIDERATO che si riportano anche le previsioni assunzionali a tempo indeterminato già previste nel corso dell'anno 2021 da ultimo con DGC n. 66/2021 di approvazione della modifica al Piano dei fabbisogni di personale 2021-2023, per le quali, al momento di redazione del presente Piano dei fabbisogni di personale non si è ancora concluso positivamente il procedimento selettivo previsto.

VISTO pertanto il seguente:

Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022 – 2024 del Comune di Poggio Renatico.

TEMPO DETERMINATO: anno 2022 – 2024

PROFILO	N. POS TI	CAT	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO PRESUNTO	AREA DI DESTINAZIONE/ SERVIZIO	ORARIO DI LAVORO	NOTE
Istruttore tecnico	1	C1	Dal 01/01/2022 al 30/04/2022	Area Gestione del Territorio	Tempo Pieno	L'assunzione è prevista al fine di sostituire temporaneamente l'assenza di un Istruttore tecnico cat. C ,a seguito di dimissioni volontarie dal 1/11/2021,con diritto alla conservazione del posto per mesi sei, in attesa della copertura del posto a tempo indeterminato, utilizzando se ed in quanto ancora

						vigente la graduatoria della Regione Emilia Romagna con cui il comune ha effettuato apposito convenzionamento.
--	--	--	--	--	--	--

TEMPO INDETERMINATO: anno 2022-2024

PROFILO	N · P O S T I	CAT.	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO PRESUNTO	AREA / SERVIZIO DI DESTINAZIONE	ORARIO DI LAVOR O	NOTE
Istruttore direttivo di Polizia Municipale	1	D1	Dal 15/11/2021 Sostituzione pensionamento	Area - Polizia Municipale Servizi: Vigilanza	Tempo Pieno	Il posto è stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021. Sono state già attivate le procedure e la copertura del posto è prevista dal 15/11/2021.
Assistente Sociale	1	D1	01/12/2021 <u>NUOVA ASSUNZIONE.</u>	Area Servizi alla persona Servizio: Servizi sociali	Tempo Pieno	Il posto è stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023. Sono state già attivate le procedure a seguito di concorso sovracomunale in corso di espletamento dal comune di Bondeno capofila della gestione associata del personale e la copertura del posto è prevista entro la fine del 2021.
<u>Istruttore tecnico</u>	<u>1</u>	<u>C1</u>	<u>Dal 01/12/2021</u> <u>NUOVA ASSUNZIONE</u>	<u>Area Gestione del Territorio</u>	<u>Tempo Pieno</u>	Il posto è stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021. Sono state già attivate le procedure e la copertura del posto è prevista dal 01/12/2021.
Istruttore tecnico	1	C1	Dal 01/05/2022 Sostituzione posto resosi vacante per dimissioni volontarie	Area Gestione del Territorio	Tempo Pieno	Si procederà con il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, si procederà con la mobilità interna volontaria, ed in caso di ulteriore esito negativo, al fine di velocizzare le procedure

						<p>assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. mediante scorrimento di graduatorie utili sovracomunali qualora presenti, o presso altri enti, con convenzionamento già effettuato qualora esistente o eventualmente da effettuare, anche attraverso il Comune di Bondeno capofila della gestione associata del personale.</p> <p>Si evidenzia che la copertura potrà decorrere non prima del 1/5/2021, in quanto il lavoratore dimissionario ha diritto alla conservazione del posto per mesi sei, (pari alla durata del periodo di prova) secondo quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.</p>
Istruttore di polizia locale (Agente)	1	C1	Dal 15/11/2021	Area Polizia Locale	Tempo pieno	Il posto è stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021. Sono state già attivate le procedure e la copertura del posto è prevista dal 15/11/2021.
Istruttore amministrativo	1	C1	Dal 01/01/2022	Area Servizi Generali – Servizio Protocollo	Tempo Pieno	Il posto era stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021. Tuttavia non è stato possibile usufruire di graduatorie di altri enti in quanto pur avendo effettuato richieste le stesse hanno avuto esito negativo. Pertanto saranno attivate le procedure e la copertura del posto avverrà a

						seguito dell'espletamento di concorso pubblico sovracomunale, da parte del Comune di Bondeno in qualità di capofila della gestione associata del Personale .
Istruttore direttivo contabile	1	D1	<p>Dal 01/12/2022</p> <p>Sostituzione posto resosi vacante per dimissioni volontarie con trasformazione da cat. C a cat. D</p>	Area - Ragioneria Bilancio Economato Personale	Tempo Pieno	<p>L'ente intende procedere alla trasformazione di un posto di istruttore contabile cat. C presso l'area Ragioneria Bilancio Economato in Istruttore direttivo contabile cat. D, al fine di sostituzione di un addetto per quiescenza.</p> <p>Si procederà con il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, al fine di velocizzare le procedure assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. mediante scorrimento di graduatorie utili sovracomunali qualora presenti, presso il Comune di Bondeno, capofila della gestione associata del Personale, o eventualmente presso convenzionamento da effettuare con il Comune di Bondeno o altri enti per l'utilizzo di graduatorie vigenti.</p>
//			2023	//		//
//			2024	//		//

DATO ATTO che per l'esercizio 2023 e 2024 non sono al momento pianificate nuove assunzioni né a tempo indeterminato che determinato.

DATO ATTO che qualora intervengano modifiche nelle cessazioni di personale a seguito di richieste di quiescenza non ad oggi conosciute, o altre eventuali cessazioni nel corso dell'esercizio 2022, per differenti cause non preventivabili al momento, si provvederà all'aggiornamento del presente piano triennale dei fabbisogni 2022-2024;

DATO ATTO che in merito alla programmazione sopra rappresentata si evidenzia quanto segue:

A) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

1. E' prevista una assunzione a tempo determinato per mesi 4, al fine di sostituire temporaneamente l'assenza di un Istruttore tecnico cat. C, a seguito di dimissioni volontarie dal 1/11/2021, con diritto alla conservazione del posto per mesi 6, (pari al periodo di prova), in attesa della copertura del posto a tempo indeterminato, utilizzando se ed in quanto ancora vigente, la graduatoria della Regione Emilia Romagna a seguito di convenzionamento effettuato dal comune di Poggio Renatico;
2. Nessuna assunzione a tempo determinato preventivata nell'anno 2023 e 2024

B) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

1. si intende confermare la copertura dei posti già inseriti nel Piano occupazionale 2021-2023, con riferimento all'anno 2021, non ancora coperti alla data di approvazione della presente deliberazione come sopra riportati;
2. si intende procedere alla copertura di un posto di Istruttore contabile cat. C presso l'area Ragioneria Bilancio Economato Personale che si renderà vacante per quiescenza presumibilmente dal 1° dicembre 2022 di un Istruttore contabile cat. C, con trasformazione del posto medesimo da tale data, in Istruttore direttivo contabile presso la medesima Area, al fine di sopperire alle numerose attività di tipo contabile altamente complesse, anche in funzione di un affiancamento preventivo del Vice responsabile dell'area che cesserà per quiescenza nel corso del 2024, considerata la difficoltà delle attività altamente complesse che presuppongono un tempo necessario per l'apprendimento di tali procedure e materie. Seguirà successivamente in conseguenza della quiescenza del Vice Responsabile dell'Area, la trasformazione da cat. D a cat C del relativo posto, al fine di ripristinare l'organico attuale e i relativi profili professionali. Saranno attivate preventivamente le procedure di mobilità intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001. In caso di esito negativo di tali procedure, si procederà con assunzione da graduatoria concorsuale, anche a livello sovra comunale e/o qualora possibile eventualmente con utilizzo di graduatorie di altri enti.
3. Si intende procedere pertanto alla soppressione nel 2022 di un posto di istruttore contabile cat C, presso l'Area Ragioneria Bilancio Economato Personale a far data dal pensionamento che si realizzerà indicativamente dal 1° dicembre 2022, con trasformazione del posto dalla medesima data in Istruttore direttivo contabile cat. D, come sopra già evidenziato e per le motivazioni sopra riportate;

VISTA la necessità di attivare una nuova convenzione di segreteria comunale dal 1° gennaio 2022, con altro/i comune/comuni, che vedrà questo ente come capofila della convenzione, con partecipazione in quota presumibilmente al 50%, ma con copertura della spesa del 100% all'interno del bilancio comunale e relativo introito, quale rimborso della spesa da parte del comune/comuni aderente/i alla convenzione di segreteria comunale, in corso di predisposizione che sarà adottata con apposito atto del consiglio comunale;

RICHIAMATO l'art. 3 comma 8 della legge 19 giugno 2019, n. 56, come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, che prevede che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001".

DATO ATTO che, con la presente approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, si intende approvare i contenuti economici e verificare il rispetto complessivo delle normative di riferimento in materia di personale, già recepiti all'interno del bilancio di previsione 2021-2023 approvato con DCC n. 48/2020, e successive modifiche, con riferimento a posti in organico finanziati all'interno del bilancio di previsione medesimo. Il tutto in quanto alcuni posti vengono soppressi e altri vengono inseriti, con modifica pertanto dei posti già previsti nella dotazione organica dell'ente e finanziariamente precedentemente conteggiati nel PTFP 2021-2023 approvato da ultimo con DGC n. 66/2021, pur se non modificativi in aumento del totale dei dipendenti comunali in servizio a regime;

DATO ATTO pertanto che in conseguenza di tali modifiche, si procede ad approvare i nuovi allegati A, B e C) al presente atto;

CONSIDERATO che nel presente piano modificato, si riportano anche le previsioni assunzionali a tempo indeterminato già previste nel corso dell'anno 2021 con DGC n. 66/2021 di approvazione da ultimo del Piano dei fabbisogni di personale 2021-2023, per le quali, al momento di redazione del presente Piano dei fabbisogni di personale non si è ancora concluso positivamente il procedimento selettivo previsto, mentre di quelle già concluse alla data di adozione del presente atto, vengono riportati gli esiti, nonché inserite le nuove previsioni a seguito della approvazione del presente atto.

RITENUTO pertanto di procedere con l'approvazione del PTFP 2022-2024 ad opera del presente atto;

INTESO pertanto autorizzare la rimodulazione della dotazione di personale secondo quanto indicato nel presente atto e con le decorrenze ivi indicate, rispondente ai fabbisogni e nel rispetto dei limiti di spesa di legge, in conseguenza della presente approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 del Comune di Poggio Renatico, nonché il dettaglio dei dipendenti assegnati alle singole aree dell'ente a decorrere dalla medesima data, modificando con riferimento agli anni 2022 e 2023 quanto contenuto e approvato nella propria DGC n.66/2021, da ultimo approvata e come di seguito riportato:

Dotazione di personale 2022-2024 a tempo indeterminato, a regime, secondo le scadenze indicate nel presente atto, rispondente ai fabbisogni dell'ente:

AREA 1	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo (Resp. P.O)	1

SERVIZI GENERALI	C	Istruttore Amministrativo	4
	C	Istruttore Informatico	1
	B1	Esecutore Amministrativo	2
	Totale		8

AREA 2	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
RAGIONERIA BILANCIO ECONOMATO PERSONALE	D1	Istruttore Direttivo Contabile (Resp. P.O.)	1
	D1	Istruttore Direttivo Contabile	2 (di cui 1 dal 1/12/2022)
	C	Istruttore Contabile	2 fino al 30/11/2022 – n. 1 dal 1/12/2022
Totale		4	

AREA 3	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
GESTIONE DEL TERRITORIO	D1	Istruttore Direttivo Tecnico (Resp. P.O.)	1
	C	Istruttore Amministrativo	1
	C	Istruttore tecnico (di cui n. 1 unità prevista	3
	C	Istruttore Contabile	1
	Totale		6

	Pos. Giuridica	Profilo	Dotazione di personale

AREA 4		professionale	
LAVORI PUBBLICI	D1	Istruttore Direttivo Tecnico (Resp. P.O)	1
	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1
	C	Istruttore Tecnico (assegnato al 100% temporaneamente al Servizio ricostruzione sisma presso l'Area Gestione del	1
	C	Istruttore Tecnico	1
	B3	Conduttore macchine operatrici complesse	2
	Totale		
AREA 5	Pos. Giuridica	Profilo	Dotazione di personale
POLIZIA LOCALE	D1	Istruttore Direttivo – Ispettore P.L. (vacante dal 1/10/2021) assunzione prevista dal 15/11/2021	1
	C	Istruttore di P.L- Agente (di cui 1 posto vacante dal 31/7/2021 con copertura prevista dal 15/11/2021)	6
	Totale		
AREA 6	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
SERVIZI ALLA PERSONA	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo (Resp. P.O) – Vice segretario	1
	D1	Assistente sociale (la seconda unità è prevista a tempo indeterminato con copertura del posto entro	2
	C	Istruttore Amministrativo	4
	Totale		
TOTALE			38

Dettaglio dei dipendenti assegnati alle singole funzioni dell'ente a regime in esecuzione del presente atto:

1- AREA SERVIZI GENERALI

Dipendente	Cat.	Profilo	Note
Baccilieri Anna	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo – Responsabile A.P.O.	
Nuvoli Angelo	C	Istruttore informatico	
Farioli Luca	B1	Esecutore amm.vo/ Messo comunale	
Scarpante Mara	C	Istruttore amministrativo	
Schiavini Roberto	C	Istruttore amministrativo	
Cufaro Gerardo	C	Istruttore amministrativo	
Lopo Patrizia	B1	Esecutore amministrativo	

2 -AREA RAGIONERIA BILANCIO ECONOMATO PERSONALE

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Bonifazzi Daniela	D1	Istruttore direttivo contabile- Responsabile A.P.O.	
Lolli Gianna	D1	Istruttore direttivo contabile- Vice - Responsabile APO	
Vacante	D1	Istruttore contabile	
Biondi Rossella	C	Istruttore Contabile	Creazione e copertura (In quiescenza dal 1/12/2022)

3 - AREA GESTIONE DEL TERRITORIO

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Rizzioli Gianni	D1	Istruttore direttivo tecnico- Responsabile APO	
Natali Claudia	C	Istruttore amministrativo	
Pedriali Sara	C	Istruttore tecnico	
Marzocchi Sara	C	Istruttore tecnico	Posto vacante dal 1/11/2021 con diritto alla conservazione del posto per mesi sei
Spisani Fabrizia	C	Istruttore contabile	

4- AREA LAVORI PUBBLICI

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Bianconi Emanuele	D1	Istruttore direttivo tecnico- Responsabile APO	
Gessi Samantha	D1	Istruttore direttivo tecnico- Vice Responsabile APO	
Pirazzi Barbara	C	Istruttore tecnico	
Toso Cristian	B3	Istruttore tecnico	
Favretti Lorenzo	B3	Conduttore macchine op. complesse	

5 - AREA POLIZIA LOCALE

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
------------	------	-----------------------	------

Vacante	D1	Istruttore direttivo di P.L. - Ispettore	
Beccari Monica	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Vacante	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Costantino Luca Elia	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Pregolato Luigi	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Candini Alessandro	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Borghi Ramona	C	Istruttore di P.L. (Agente)	

Nota: L'incarico di Responsabile di Area , è coperto tramite convenzione annuale con il Comune di Bondeno al Comandante Dott. Ansaloni Stefano, Cat D3, con rimborso annuo al Comune medesimo della quota prevista in convenzione.

6- AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Testoni Raffaele	D1	Istr. Dir. Amministrativo	
Pilati Catia	C	Istruttore amm.vo	
Giambi Anna Maria	C	Istruttore amm.vo	
Pitrelli Angelo	C	Istruttore amministrativo	
Bordonaro M. Teresa		Istruttore amministrativo	
Micoli Sabrina	D1	Assistente sociale	
Vacante	D1	Assistente sociale	In comando presso il Comune di Cento Assunzione prevista nel

CONSIDERATO che ai fini delle assunzioni a tempo determinato ed indeterminato previste dal presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale saranno rispettati i dettami previsti dagli art. 7, 30, 34, 35 e 36 del D.Lgs. 165/2001;

DATO ATTO che l'ente ha approvato il Rendiconto 2020 con deliberazione n. 15 del 29/04/2021, e pertanto l'ente dispone dei dati riferiti alla media del triennio 2018-2020, ai fini del calcolo ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/019, convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, del DM del 17/03/2020 e della Circolare della presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento della funzione pubblica del 13 maggio 2020 pubblicata sulla G.U. n. 226 del 11/9/2020, e conseguente determinazione della fascia di collocazione del Comune ;

CONSIDERATO quanto indicato nell'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, di modifica dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, relativo all'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale si da atto che:

1. Il presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, consente di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili oltre a garantire una distribuzione ottimale delle stesse, assicura il rispetto delle pari opportunità e la non sussistenza di alcuna forma di discriminazione, il perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, di economicità e di miglior utilizzazione del personale pubblico e del funzionamento dei servizi ai cittadini, è redatto in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività delle performance ed individua le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali dell'ente;
2. viene allegato al presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale il dettaglio delle risorse finanziarie necessarie destinate all'attuazione del piano stesso su base annua a regime, calcolato attraverso la sommatoria delle risorse utili a fronteggiare la spesa del personale in servizio, oltre a quelle necessarie per fronteggiare le assunzioni previste nel piano, con riferimento agli anni 2022-2024, (Allegato A)
3. viene allegato al presente piano il prospetto aggiornato riportante il valore del piano medesimo a regime rispetto alla "spesa massima potenziale" da non valicare da parte dell'Ente, in quanto ad oggi ancora vigente l'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, (Allegato B);
4. viene allegato al presente piano il prospetto dimostrativo del calcolo delle capacità assunzionali a tempo indeterminato del Comune di Poggio Renatico, aggiornato, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/019, convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, del DM del 17/03/2020 e della Circolare della presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento della funzione pubblica del 13 maggio 2020 pubblicata sulla G.U. n. 226 del 11/9/2020, e conseguente determinazione della fascia di collocazione del Comune in riferimento alla disciplina prevista dalle norme succitate, da cui risulta che l'ente in relazione ai dati consuntivati, con riferimento al triennio 2018 – 2020, si colloca al di sotto del "valore soglia", corrispondente alla fascia demografica di appartenenza, del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, così come definite ai sensi dell'art. 2 del DM del 17/03/2020, e calcolato secondo quanto indicato dalla Circolare sopra richiamata, comprendente anche i dati dell'Entrata da TARI corrispettiva contabilizzata tra le entrate correnti pur se non materialmente contabilizzate nel bilancio dell'ente in quanto incassate dal gestore del servizio, come da comunicazione da parte del gestore medesimo dei dati 2017-2019 di cui al prot. 9535, del 03/07/2021 e dei dati riferiti all'anno 2020 di cui al prot 10978 del 07/07/2021 (Allegato C);
5. per quanto riguarda l'adempimento previsto dall'art. 33 del D.Lgs 165/2001 e dall'art. 91 del TUEL, in materia di ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale, si da atto che è stata approvata apposita propria deliberazione in data 15/10/2021, contenente le dichiarazioni dei Responsabili di Area attestanti l'insussistenza di situazioni di eccedenze e sovrannumero di personale per quanto attiene ai settori di competenza, con riferimento all'anno 2022;

DATO ATTO che in merito alle facoltà assunzionali a tempo determinato si segnala che l'attuale normativa vigente in materia prevede che:

- Art. 11, comma 4-bis D.L. 90/2014: *“le limitazioni previste dall’art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. non si applicano agli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1 L. 296/2006 e s.m.i. nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*. In materia di **lavoro flessibile**, dunque, i Comuni sottoposti al Patto di stabilità interno (oggi pareggio di bilancio) e quelli di minore dimensione **non sono più soggetti all’obbligo di rispettare il 50% della corrispondente spesa sostenuta nel 2009**, se rispettosi degli obblighi normativi di contenimenti della spesa del personale previsti ai commi 557 e 562 della L. n. 296/2006 pertanto agli enti beneficiari di tali disposizioni viene consentito il limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile;
- Ai sensi del nuovo CCNL stipulato il 21 maggio 2018, resta vincolante, a pena di nullità il limite di assunzione di dipendenti pubblici a tempo determinato nella misura del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell’anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all’unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Si da atto che per il Comune di Poggio Renatico tale limite corrisponde a n. 7,2 (calcolato su n. 36 dipendenti in servizio al 1° gennaio dell’anno 2021). Il presente piano triennale risulta rispettoso di tale limite in quanto non prevede alcuna assunzione di personale a tempo determinato ulteriore dal 1/1/2022 al 31/12/2024.

DATO ATTO che si conferma il quadro normativo di riferimento relativo ai limiti in materia di spesa complessiva per il personale: “spesa potenziale massima” nel triennio di riferimento per il Comune di Poggio Renatico, vale a dire:

- I principi fondamentali della normativa a cui fare riferimento relativamente al contenimento della spesa in materia di personale sono: art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007);
- Successivamente il D.L. 90/2014 Introduce il co. 557-quater dell’art. 1 della L.296/2006: a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (2011 – 2013), il cui rispetto è evidenziato nell’allegato B) al presente atto;
- La programmazione triennale complessiva di personale già in servizio e che si prevede di assumere assicura il pieno rispetto della normativa vigente in materia di spesa potenziale massima di personale come dimostrato nell’Allegato A) alla presente deliberazione;
- La programmazione rispetta altresì i dettami dell’art. 33 comma 2 del D.M. 34/2019, il cui decreto attuativo è stato approvato il 17 marzo 2020 e la circolare esplicativa di tale DPCM è stata approvata il 17 maggio 2020 e pubblicata sulla G.U. solo l’ 11/9/2020, evidenziato nell’Allegato C) al presente atto;

EVIDENZIATO che negli ultimi anni la gestione delle risorse umane si è trasformata per gli enti locali in un problema di vincoli di spesa e le regole che governano la spesa di personale sono state essenzialmente improntate al rigido contenimento di detta tipologia di spesa.

EVIDENZIATO pertanto che l’ente ai sensi di quanto sopra richiamato rientra nei parametri, e presenta nel 2020 una capacità assunzionale nel rispetto di quanto evidenziato negli allegati A) B) e C) alla presente deliberazione modificativi dei valori economici di riferimento precedentemente indicati negli allegati alla DGC 56/2021;

VISTA l’entrata in vigore del decreto 8/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6 ter del

D.Lgs n. 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del D.Lgs n. 75/2017 di riforma del pubblico impiego che entrano in vigore il giorno della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale;

DATO ATTO che le linee guida in questione, non hanno natura regolamentare e definiscono una metodologia operativa di orientamento delineato dalla disciplina di settore; per quanto riguarda nello specifico gli enti locali, gli stessi potranno operare altresì nell'ambito della autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

VISTE le Linee Guida di indirizzo per la programmazione del fabbisogno del personale, emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 75/2017, approvate con Decreto 8/5/2018 e pubblicate in G.U n. 173 in data 27/07/2018;

DATO ATTO che il sopra richiamato decreto prevede il superamento della dotazione organica e si sostanzia nel fatto che la stessa individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito dei PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, e garantendo la neutralità della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni, nel rispetto dei limiti di spesa individuati dalla legge. Nell'ambito dell'indicatore di spesa potenziale massima, le amministrazioni:

- a) Possono coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- b) Devono indicare dei PFFP, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa di personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

VISTA la dimostrazione del rispetto dei limiti di spesa di personale o spesa potenziale massima, nel triennio 2022 – 2024, previsti dal comma 557, dell'art. 1 L. 296/2007 e sm.i., in conseguenza delle assunzioni programmate per il triennio 2022-2024 di cui all'Allegato B) alla presente deliberazione;

CONFERMATO che la programmazione triennale 2022-2024 complessiva di personale già in servizio oltre a quella che si prevede di assumere, assicura il pieno rispetto della normativa vigente in materia di spesa potenziale massima di personale;

DATO ATTO altresì che l'Ente risulta altresì rispettoso di quanto disposto dal vigente Decreto del Ministro dell'Interno del 10/04/2017 che ha fissato i rapporti medi dipendenti/popolazione per il triennio 2017/2019, per i Comuni di fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti il rapporto è fissato in 1/159: il Comune è in linea con i parametri nazionali e non risulta in stato di dissesto finanziario;

DATO ATTO pertanto che l'Ente risulta legittimato ad assumere a tempo indeterminato nell'anno 2022, in quanto rientrante nella prima fattispecie, come dimostrato nel dettaglio nell'allegato C) alla presente deliberazione;

DATO ATTO che tutti i dati relativi alle spese di personale riportati nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 – 2024, in esame, sono compresi all'interno degli stanziamenti del bilancio 2022-2024, in corso di predisposizione;

RITENUTO pertanto di autorizzare sin d'ora, la Responsabile dell'Area Ragioneria Bilancio Economato Personale all'espletamento delle procedure per consentire le assunzioni contenute nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, così come previsto ad opera del presente atto, al fine di perseguire la copertura di posti in organico previsti nel presente piano nei rispettivi anni;

CONSIDERATO che dette autorizzazioni vengono conferite in quanto:

- il Comune di Poggio Renatico, risulta per l'anno 2022 a livello preventivo un ente "sotto soglia" ai fini della determinazione delle capacità assunzionali dettate dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e per tanto la copertura di posti già presenti in organico e finanziati nell'annualità considerata, ai fini della determinazione della spesa di personale non inciderà, negli anni successivi, sul margine positivo ad oggi determinato ai fini della collocazione dell'ente nella fascia più bassa (sotto soglia);
- all'interno del bilancio 2022/2024, in corso di predisposizione sono state stanziare le spese per i profili professionali previsti con il presente atto;
- le procedure suddette, non comportano ulteriori oneri diretti a carico del bilancio comunale di qualunque titolo non previsti negli strumenti di programmazione finanziari;

RITENUTO per quanto sopra esposto approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2022 – 2024, di cui al presente atto comprensivo degli allegati A), B) e C);

RILEVATO che eventuali ulteriori modifiche in corso d'anno del presente Piano saranno consentite a fronte di situazioni nuove e non prevedibili o conoscibili alla data di predisposizione del presente piano, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e devono essere, in ogni caso, adeguatamente motivate;

DATO ALTRESI' ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022 – 2024, che si va ad approvare con il presente atto, risulta rispetto a quanto previsto dal DM del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, e dimostrativo del perdurare delle condizioni di sostenibilità finanziaria dell'ente (rapporto spesa di personale/entrate correnti), ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, dimostrate ai fini dell'attuazione delle assunzioni a tempo indeterminato previste per il triennio 2021-2023 con aggiornamento del parametro richiesto dalla normativa in relazione all'ultimo rendiconto approvato (2020), di riferimento per le assunzioni previste per i successivi anni decorrenti dalla data di approvazione del rendiconto 2020, che risultano subordinate ai fini dell'effettiva fattibilità.

RITENUTO per quanto sopra esposto il presente aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale aggiornato valevole per il triennio 2022 – 2024, e gli allegati A), B) e C) allo stesso meritevoli di approvazione, in quanto dall'esame degli stessi risulta complessivamente che:

1. la spesa prevista nel 2022 per l'assunzione di personale a tempo determinato di mesi quattro, ammontante a complessivi € 11.517,27, rientra nei limiti imposti dalla normativa vigente, di cui all'Art. 11, comma 4-bis D.L. 90/2014, in quanto ente rispettoso dei limiti ivi contenuti, con riferimento al 100% della spesa sostenuta nel 2009 per contratti di lavoro flessibile (co.co.co e tempi determinati). Tale spesa per l'anno 2009 ammontava complessivamente a € 24.337,05 (competenze, oneri riflessi e irap compresi);
2. l'assegnazione del personale in servizio, a tempo indeterminato, che si prevede di assumere con il presente PTFP, come sopra riportato oltre i relativi profili professionali indicati consentono di realizzare gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
3. non sussistono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., così come attestato dai Responsabili di Area in apposite dichiarazioni, agli atti d'ufficio, in sede predisposizione dell'attività programmatica economica-finanziaria dell'ente, prodromica alla approvazione del presente atto;
4. la spesa massima potenziale, imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come modificato dall'art. 11, comma 4-ter del DL n. 90/2014, convertito con modificazioni in L. n. 114/2014, per il Comune di Poggio Renatico per l'anno 2022 è pari ad € **1.414.135,01** e che la programmazione contenuta nel Piano consente il non superamento di detto limite per tutto il triennio di riferimento, viste le regole per il calcolo di detto limite (**Allegato B**);

5. la collocazione dell'ente, per quanto attiene la innovativa disciplina in materia assunzionale introdotta dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 e dal DM 17/03/2020, fondata sulla sostenibilità finanziaria come debitamente dimostrato, indicati nell'**Allegato C**) è di "ente sotto soglia", come sinteticamente riepilogato nella tabella sotto riportata, che risulta aggiornata nei valori in conseguenza dell'approvazione del Rendiconto 2020 ad opera della DCC. N. 15 del 29/04/2021, i cui valori aggiornati consentono la verifica della possibilità di assunzioni di personale:
6. la trasformazione del posto di Istruttore contabile cat. C in Istruttore direttivo contabile cat D presso l'Area Ragioneria Bilancio Economato Personale, prevista in dotazione organica a far data indicativa dal 01/12/2022 ;
7. risulta contenuta la previsione di spesa per un Segretario comunale in convenzione con altri comuni, presuntivamente al 50%, tuttavia non ancora definita e suscettibile di possibili modifiche, non essendo ancora perfezionati tutti gli atti necessari a tale scopo;

RICHIAMATO il decreto del Ministero dell'Interno 21/10/2020, che disciplina le modalità di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segreteria comunale e provinciale, prevedendo all'art. 3, c.2 che ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33 comma 2, del D.L. 30/4/2019 n. 34 convertito dalla legge n.58/2019, "ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa";

DATO ATTO che in virtù della norma sopra riportata, l'ente ha già proceduto con DGC n. 56/2021, al ricalcolo della spesa di personale 2018, tenuto conto delle somme trasferite al comune capofila della segreteria convenzionata vigente in tale anno di riferimento, in quanto precedentemente non conteggiate, e contestuale aggiornamento dei dati riferito all'anno 2021, anche in considerazione della previsione di nuova segreteria convenzionata dal 1/10/2021, che avrebbe dovuto vedere questo ente in qualità di capofila della citata convenzione, atti che tuttavia al momento dell'adozione del presente atto non risultano ancora adottati definitivamente ;

VISTA pertanto la seguente dimostrazione di sostenibilità finanziaria 2022 aggiornata al rendiconto 2020, riportante i dati aggregati, ai sensi dell'art. 4 del DM del 17/03/2020, come desumibili dall'allegato C) al presente atto;

CALCOLO DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL COMUNE DI POGGIO RENATICO- AI SENSI DELL'ART. 4 DEL D.P.C.M. DEL 17/03/2020 AGGIORNATO IN CONSEGUENZA DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO 2020.

	Triennio 2018 – 2020
A) Entrate correnti al netto del FCDE dell'ultima annualità considerata, comprensivo di entrate TARI al netto del FCDE	7.506.073,40
	Anno 2020 – consuntivo
B) Spesa di personale ultimo rendiconto approvato (comprensivo di spese segretario in convenzione)	1.471.329,42

C) Rapporto B/A:	19,60%
D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%	2.019.133,74
Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90%	Sotto soglia
Margine positivo del Comune D – B:	547.804,32
E) Spesa di personale 2018 (ricalcolata sulla base del Decreto Ministero dell'Interno del 21/10/2020 comprensiva delle spese per segreteria convenzionata	€ 1.357.197,41
F) % massima incremento 2022 = 24%	
G) Limite massimo incremento 2022 (E*F)	325.727,38

CONFRONTO TRA PREVISIONI SPESA PERSONALE A REGIME 2022-2024 CON RENDICONTO 2020.

	Anno 2020 – consuntivo
A) Entrate correnti al netto del FCDE dell'ultima annualità considerata, comprensivo di entrate TARI al netto del FCDE	7.506.073,40
	Previsioni 2022-2024 a regime
B) Spesa di personale 2022-2024 prevista a regime nel macroaggregato 101, per complessivi € 1.657.588,90 comprensiva della quota di spesa del 100%, per nuova segreteria convenzionata con decorrenza in corso di definizione, che vedrà l'ente in qualità di capofila, al netto del 50% presunto di spesa del rimborso altri enti convenzionati, pari a € 51.971,82 sulla	1.605.617,08

base di quanto previsto dall'art. 3 comma 2 del Decreto Ministero dell'Interno del 21/10/2020 .	
C) Rapporto B/A:	21,39%
D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%	2.019.133,74
Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90%	Sotto soglia
Margine positivo del Comune D – B:	413.516,66
E) Spesa di personale 2018 (ricalcolata sulla base del Decreto Ministero dell'Interno del 21/10/2020 comprensiva delle spese per segreteria convenzionata	€ 1.357.197,41
F) % massima incremento 2022 = 24%	
G) Limite massimo incremento 2022	325.727,38
Incremento 2022-2024 a regime, calcolato rispetto ai dati del Rendiconto 2020, confrontato con % incremento possibile nel 2022, rispetto ai dati anno 2018	134.287,66
Margine positivo 2022-2024 per rispetto limite.	191.439,72

8. risulta altresì rispettoso di tutti gli ulteriori vincoli esterni vigenti in materia di assunzioni a tempo indeterminato, determinato, salario accessorio destinato a vario titolo al personale dell'ente;
9. si procederà alla verifica del perdurare delle ulteriori condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale, nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste, compreso il ricalcolo a seguito dell'approvazione del rendiconto 2021;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO il Contratto Collettivo nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali, valevole per il triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21/05/2018;

DATO ATTO che il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 qui in esame, prevede la spesa massima di personale previsto a regime comprendente sia i costi del personale in servizio, che quelli di personale da assumere, si ritiene comunque nel contenuto rispettoso dei principi fondamentali previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, di modifica dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, nonché contenuto nelle capacità assunzionali dell'ente per l'anno 2022-2024, secondo quanto indicato negli allegati A, B, e C alla presente, pertanto si ritiene meritevole di approvazione;

DATO ATTO che i comuni ai sensi del Decreto 17/03/2020, *“possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva 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 relativa agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”*;

DATO ATTO della compatibilità della presente programmazione del personale con i vincoli di bilancio e del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio per effetto delle assunzioni programmate;

RICHIAMATO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione di aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 dall'Organo di Revisione dell'Ente ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, attestante la conferma del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio come sopra indicato, come riportato nell' Allegato D) al presente atto;

RILEVATO che del contenuto del presente provvedimento non è necessario fornire preventiva informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., in quanto non prevista all'interno del vigente contratto collettivo di lavoro;

RITENUTO dunque di approvare il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, contenente la definizione ed aggiornare della programmazione strategica e operativa dell'Ente riguardo al personale, dando atto che lo stesso si intende quale allegato allo schema di DUP 2022-2024, la cui nota di aggiornamento risulta in corso di predisposizione ;

VISTI i pareri favorevoli resi in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi, ai sensi del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, dal Responsabile dell'Area Ragioneria Bilancio economato Personale Dott.ssa Daniela Bonifazzi, ed allegati al presente atto;

DATO ATTO che nessun componente della Giunta Comunale ha dichiarato di essere in posizione di conflitto di interessi

Ad unanimità di voti espressi in forma di legge

DELIBERA

- 1) La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) DI APPROVARE, per le motivazioni indicate in premessa, il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 e Piano delle Assunzioni 2022, del Comune di Poggio Renatico, come di seguito indicato:

**Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022 – 2024 del
Comune di Poggio Renatico.**

TEMPO DETERMINATO: anno 2022 – 2024

PROFILO	N. POSTI	CAT.	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO PRESUNTO	AREA DI DESTINAZIONE/ SERVIZIO	ORARIO DI LAVORO	NOTE
Istruttore tecnico	1	C1	Dal 01/01/2022 al 30/04/2022	Area Gestione del Territorio	Tempo Pieno	L'assunzione è prevista al fine di sostituire temporaneamente l'assenza di un Istruttore tecnico cat. C ,a seguito di dimissioni volontarie dal 1/11/2021,con diritto alla conservazione del posto per mesi sei, in attesa della copertura del posto a tempo indeterminato, utilizzando se ed in quanto ancora vigente la graduatoria della Regione Emilia Romagna con cui il comune ha effettuato apposito convenzionamento

TEMPO INDETERMINATO: anno 2022-2024

PROFILO	N. POSTI	CAT.	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO PRESUNTO	AREA / SERVIZIO DI DESTINAZIONE	ORARIO DI LAVORO	NOTE
Istruttore direttivo di Polizia Municipale	1	D1	Dal 15/11/2021 Sostituzione pensionamento	Area - Polizia Municipale Servizi: Vigilanza	Tempo Pieno	Il posto è stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021. Sono state già attivate le procedure e la copertura del posto è prevista dal 15/11/2021.
Assistente Sociale	1	D1	01/12/2021 <u>NUOVA ASSUNZIONE.</u>	Area Servizi alla persona Servizio: Servizi sociali	Tempo Pieno	Il posto è stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023. Sono state già attivate le procedure a seguito di concorso sovracomunale in corso di espletamento dal comune di Bondeno capofila della gestione associata del personale e la copertura del posto è prevista entro la fine del 2021.
<u>Istruttore</u>	<u>1</u>	<u>C1</u>	<u>Dal</u>	<u>Area Gestione</u>	<u>Tempo</u>	Il posto è stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di

<u>tecnico</u>			<u>01/12/2021</u> <u>NUOVA ASSUNZIONE</u>	<u>del Territorio</u>	<u>Pieno</u>	personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021. Sono state già attivate le procedure e la copertura del posto è prevista dal 01/12/2021.
Istruttore tecnico	1	C1	Dal 01/05/2022 Sostituzione posto resosi vacante per dimissioni volontarie	Area Gestione del Territorio	Tempo Pieno	<p>Si procederà con il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, si procederà con la mobilità interna volontaria, ed in caso di ulteriore esito negativo, al fine di velocizzare le procedure assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. mediante scorrimento di graduatorie utili sovracomunali qualora presenti, o presso altri enti, con convenzionamento già effettuato qualora esistente o eventualmente da effettuare, anche attraverso il Comune di Bondeno capofila della gestione associata del personale.</p> <p>Si evidenzia che la copertura potrà decorrere non prima del 1/5/2021, in quanto il lavoratore dimissionario ha diritto alla conservazione del posto per mesi sei, (pari alla durata del periodo di prova) secondo quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.</p>
Istruttore di polizia locale (Agente)	1	C1	Dal 15/11/2021	Area Polizia Locale	Tempo pieno	Il posto è stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021. Sono state già attivate le procedure e la copertura del posto è prevista dal 15/11/2021.

Istruttore amministrativo	1	C1	Dal 01/01/2022	Area Servizi Generali Servizio Protocollo –	Tempo Pieno	<p>Il posto era stato già previsto nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, con copertura nell'anno 2021. Tuttavia non è stato possibile usufruire di graduatorie di altri enti in quanto pur avendo effettuato richieste le stesse hanno avuto esito negativo. Pertanto saranno attivate le procedure e la copertura del posto avverrà a seguito dell'espletamento di concorso pubblico sovracomunale, da parte del Comune di Bondeno in qualità di capofila della gestione associata del Personale .</p>
Istruttore direttivo contabile	1	D1	<p>Dal 01/12/2022</p> <p>Sostituzione posto resosi vacante per dimissioni volontarie con trasformazione da cat. C a cat. D</p>	Area - Ragioneria Bilancio Economato Personale	Tempo Pieno	<p>L'ente intende procedere alla trasformazione di un posto di istruttore contabile cat. C presso l'area Ragioneria Bilancio Economato in Istruttore direttivo contabile cat. D, al fine di sostituzione di un addetto per quiescenza.</p> <p>Si procederà con il preventivo esperimento della procedura art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo, al fine di velocizzare le procedure assunzionali del posto vacante, fino al perdurare della vigenza del co. 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 – c.d. Legge Concretezza – come sostituito dall'art. 14 ter del Decreto Legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, la copertura del posto potrà avvenire senza l'ulteriore obbligo di esperimento di procedure di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. mediante scorrimento di graduatorie utili sovracomunali qualora presenti, presso il Comune di Bondeno, capofila della gestione associata del</p>

						Personale, o eventualmente presso convenzionamento da effettuare con il Comune di Bondeno o altri enti per l'utilizzo di graduatorie vigenti.
//			2023	//		//
//			2024	//		//

3) DI DARE ATTO che l'approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, e allegati A), B) e C) risulta pienamente rispettoso della attuale normativa di riferimento vigente in materia di personale, come dimostrato nella citata deliberazione;

4) DI RIMODULARE la dotazione di personale dell'ente, rispondente ai fabbisogni e nel rispetto dei limiti di spesa di legge, in conseguenza della presente approvazione di modifica e aggiornamento del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 del Comune di Poggio Renatico, nonchè il dettaglio dei dipendenti assegnati alle singole funzioni/settori dell'ente, come di seguito riportato:

Dotazione di personale 2022-2024 a tempo indeterminato, a regime, secondo le scadenze indicate nel presente atto, rispondente ai fabbisogni dell'ente:

AREA 1	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
SERVIZI GENERALI	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo (Resp. P.O)	1
	C	Istruttore Amministrativo	4
	C	Istruttore Informatico	1
	B1	Esecutore Amministrativo	2
	Totale		8

AREA 2	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
---------------	-----------------------	------------------------------	-------------------------------

RAGIONERIA BILANCIO ECONOMATO PERSONALE	D1	Istruttore Direttivo Contabile (Resp. P.O.)	1
	D1	Istruttore Direttivo Contabile	2 (di cui 1 dal 1/12/2022)
	C	Istruttore Contabile	2 fino al 30/11/2022 – n. 1 dal 1/12/2022
		Totale	4

AREA 3	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
GESTIONE DEL TERRITORIO	D1	Istruttore Direttivo Tecnico (Resp. P.O.)	1
	C	Istruttore Amministrativo	1
	C	Istruttore tecnico (di cui n. 1 unità prevista	3
	C	Istruttore Contabile	1
			Totale

AREA 4	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
LAVORI PUBBLICI	D1	Istruttore Direttivo Tecnico (Resp. P.O)	1
	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1
	C	Istruttore Tecnico (assegnato al 100% temporaneamente al Servizio ricostruzione sisma presso l' Area Gestione del Territorio)	1
	C	Istruttore Tecnico	1

	B3	Conduttore macchine operatrici complesse	2
	Totale		6
AREA 5	Pos. Giuridica	Profilo	Dotazione di personale
POLIZIA LOCALE	D1	Istruttore Direttivo – Ispettore P.L. (vacante dal 1/10/2021) assunzione prevista dal 15/11/2021	1
	C	Istruttore di P.L- Agente (di cui 1 posto vacante dal 31/7/2021 con copertura prevista dal 15/11/2021)	6
	Totale		7
AREA 6	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale
SERVIZI ALLA PERSONA	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo (Resp. P.O.) – Vice segretario	1
	D1	Assistente sociale (la seconda unità è prevista a tempo indeterminato con copertura del posto entro il 2021)	2
	C	Istruttore Amministrativo	4
	Totale		7
		TOTALE	38

Dettaglio dei dipendenti assegnati alle singole funzioni dell'ente a regime in esecuzione del presente atto:

1- AREA SERVIZI GENERALI

Dipendente	Cat.	Profilo	Note
Baccileri Anna	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo – Responsabile A.P.O.	

Nuvoli Angelo	C	Istruttore informatico	
Farioli Luca	B1	Esecutore amm.vo/ Messo comunale	
Scarpante Mara	C	Istruttore amministrativo	
Schiavini Roberto	C	Istruttore amministrativo	
Cufaro Gerardo	C	Istruttore amministrativo	
Lopo Patrizia	B1	Esecutore amministrativo	

2 -AREA RAGIONERIA BILANCIO ECONOMATO PERSONALE

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Bonifazzi Daniela	D1	Istruttore direttivo contabile- Responsabile A P O	
Lolli Gianna	D1	Istruttore direttivo contabile- Vice - Responsabile APO	
Vacante		Istruttore contabile	
Biondi Rossella	C	Istruttore Contabile	Creazione e copertura (In quiescenza dal 1/12/2022)

3 - AREA GESTIONE DEL TERRITORIO

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Rizzioli Gianni	D1	Istruttore direttivo tecnico- Responsabile APO	
Natali Claudia	C	Istruttore amministrativo	
Pedriali Sara	C	Istruttore tecnico	

Marzocchi Sara	C	Istruttore tecnico	Posto vacante dal 1/11/2021 con diritto alla conservazione del posto per mesi sei
Spisani Fabrizia	C	Istruttore contabile	

4- AREA LAVORI PUBBLICI

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Bianconi Emanuele	D1	Istruttore direttivo tecnico- Responsabile APO	
Gessi Samantha	D1	Istruttore direttivo tecnico- Vice Responsabile APO	
Pirazzi Barbara	C	Istruttore tecnico	
		Istruttore tecnico	
Toso Cristian	B3	Conduttore macchine op. complesse	
Favretti Lorenzo	B3	Conduttore macchine op. complesse	

5 - AREA POLIZIA LOCALE

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Vacante	D1	Istruttore direttivo di P.L. - Ispettore	
Beccari Monica	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Vacante	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Costantino Luca Elia	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Pregolato Luigi	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Candini Alessandro	C	Istruttore di P.L. (Agente)	
Borghi Ramona	C	Istruttore di P.L. (Agente)	

Nota: L'incarico di Responsabile di Area , è coperto tramite convenzione annuale con il Comune di Bondeno al Comandante Dott. Ansaloni Stefano, Cat D3, con rimborso annuo al Comune medesimo della quota prevista in convenzione.

6- AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Testoni Raffaele	D1	Istr. Dir. Amministrativo	
Pilati Catia	C	Istruttore amm.vo	
Giambi Anna Maria	C	Istruttore amm.vo	
Pitrelli Angelo	C	Istruttore amministrativo	
Bordonaro M. Teresa		Istruttore amministrativo	
Miccoli Sabrina	D1	Assistente sociale	
Vacante	D1	Assistente sociale	In comando presso il Comune di Cento Assunzione prevista nel

- 5) DI APPROVARE il dettaglio delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano stesso su base annua, calcolato attraverso la sommatoria delle risorse utili a fronteggiare la spesa del personale in servizio, oltre a quelle necessarie per fronteggiare le assunzioni previste nel piano, con riferimento agli anni 2022-2024 di cui all'Allegato A) al presente atto;
- 6) DI DARE ATTO che il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, ad opera del presente atto, tiene conto della spesa massima di personale prevista comprendente sia i costi del personale in servizio, che quelli del personale da assumere previsto nel presente piano dei fabbisogni 2022-2024, e si ritiene pertanto nel contenuto rispettoso dei principi fondamentali previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, di modifica dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001;
- 7) DI DARE ATTO del rispetto dei limiti di spesa di personale o spesa potenziale massima, nel triennio 2022-2024, previsti dal comma 557, dell'art. 1 L. 296/2007 e sm.i., tenuto conto dell'art. 11, comma 4-ter del DL n. 90/2014, convertito con modificazioni in L. n. 114/2014, in conseguenza delle assunzioni programmate per il triennio 2022-2024, secondo quanto riportato nell'Allegato B) alla presente;

- 8) DI DARE ATTO che la collocazione dell'ente, per quanto attiene la innovativa disciplina in materia assunzionale introdotta dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 e dal DM 17/03/2020, fondata sulla sostenibilità finanziaria come debitamente dimostrato, nell'Allegato C), al presente atto, è di "ente sotto soglia";
- 9) DI DARE altresì atto che le assunzioni a tempo determinato programmate nel 2022, rispettano i limiti di cui alla normativa vigente, come in premessa riportato;
- 10) DI AUTORIZZARE con l'approvazione del presente PTFP 2022-2024, il Responsabile del Personale competente all'adozione dei conseguenti atti, dando atto che dette autorizzazioni vengono conferite in quanto il Comune di Poggio Renatico risulta a livello preventivo per l'anno 2022 un ente "sotto soglia" ai fini della determinazione delle capacità assunzionali dettate dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e per tanto la copertura di posti già presenti in organico e finanziati nelle annualità considerate, ai fini della determinazione della spesa di personale non inciderà, negli anni successivi, sul margine positivo ad oggi determinato ai fini della collocazione dell'ente nella fascia più bassa (sotto soglia);
- 11) DI DARE ATTO che i contenuti della presente deliberazione si intendono quali allegati al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022-2024 previsto dall'art.151 del TUEL, la cui nota di aggiornamento risulta in corso di predisposizione e di prossima approvazione da parte del Consiglio Comunale;
- 12) DI DARE ATTO della compatibilità della presente programmazione del personale con i vincoli di bilancio e del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio per effetto delle assunzioni programmate;
- 13) DI DARE ATTO che è stato reso il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dall'Organo di Revisione dell'Ente ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, attestante altresì la conferma del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio secondo quanto previsto dalla normativa vigente (Allegato D);
- 14) DI PUBBLICARE il piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 15) DI TRASMETTERE il piano triennale dei fabbisogni 2022-2024, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 16) DI DARE ATTO che con l'approvazione del presente atto si dà mandato agli uffici competenti di porre in essere i conseguenti provvedimenti al fine di procedere alle assunzioni programmate;

-
- 17) DI DARE ATTO che il presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, risulta pienamente rispettoso della normativa di riferimento vigente in materia di personale, come ampiamente descritta in premessa e che si intende integralmente richiamata;
- 18) DI RENDERE NOTO, ai sensi dell'art. 5 della L. n. 241/1990, che il responsabile del procedimento è il Responsabile dell'Area Ragioneria Bilancio Economato Personale Dott.ssa Daniela Bonifazzi;
- 19) DI DARE ATTO che del contenuto del presente provvedimento non è stata fornita preventiva informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., in quanto non prevista all'interno del vigente contratto collettivo di lavoro;
- 20) DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO:	ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024.
-----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

Il Sindaco
Garuti Daniele

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Il Segretario Generale
Cavallari Dr.ssa Ornella

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



Comune di POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024.

Regolarita' tecnica

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO
INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 03-11-21

Il Responsabile del servizio
Bonifazzi Dr.ssa Daniela
Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



Comune di POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024.

Regolarità contabile

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO
INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 03-11-21

Il Responsabile del servizio
Bonifazzi Dr.ssa Daniela

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

ALEGATO "A"

PREVISIONE SPESE DI PERSONALE ANNI 2022-2024
 CONTENUTI ECONOMICI DEL PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024
IMPORTI ESPRESSI IN EURO.....
 CRITERI ADOTTATI PER IL CALCOLO DEL PRESENTE ELABORATO:

TABELLA ALIQUOTE ONERI RIFLESSI

IRAP	SSN	Datore Lavoro	Dipendente
INPDAP - CPDEL	Previdenziali	8,50	-
INPDAP - Inadeli Previdenza	TRF	23,80	8,90
	Ass. Infortuni	2,88	2,00
		1,40	

TABELLA DI RIFERIMENTO PER TRATTAMENTO ECONOMICO AGGIORNATE AL CCNL DEL 21/05/2018

Nuova categoria di appartenenza	cod. mecc.	retribuzione tabellare del 01/04/2018 biennio ec. 2016-2018	Ind. Vac cont. 0,00	Indennità art. 37 c.1, lett b) +lett c)	Indennità di posiz. o ex L.191/98	Elemento perequativo	Indennità Art.4, c.3 CCNL 95/97	Indennità di comparto complessiva	13°	Totale
A.1	A.1	17.060,97	0,000	-		319,00	64,56	388,80	1.421,75	19.255,07
A.2	A.2	17.290,31	0,000	-		319,00	64,56	388,80	1.440,86	19.503,53
A.3	A.3	17.656,56	0,000	-		308,00	64,56	388,80	1.471,38	19.889,30
A.4	A.4	17.970,54	0,000	-		297,00		388,68	1.497,55	20.153,77
B.1	B.1	18.034,07	0,000	-		297,00		471,72	1.502,84	20.305,63
B.2	B.2	18.333,93	0,000	-		286,00		471,72	1.527,83	20.619,48
B.3	B.3	19.063,80	0,000	-		264,00		471,72	1.588,65	21.388,17
B.4	B.4	19.343,33	150,28	-		264,00		471,72	1.624,47	21.853,80
B.5	B.5	19.669,91	152,88	-		253,00		471,72	1.651,90	22.199,41
B.6	B.6	20.019,10	155,48	-		253,00		471,72	1.681,22	22.580,52
B.7	B.7	20.788,24	161,46	-		242,00		471,72	1.745,81	23.409,23
B.8	B.8	21.248,24	165,00	-		-		471,72	1.784,44	23.669,40
C.1 PM	C.1 PM	20.344,07	158,080	1.110,84		253,00		549,60	1.708,51	24.124,10
C.1	C.1	20.344,07	158,080	-		253,00		549,60	1.708,51	23.013,26
C.2	C.2	20.829,26	158,080	-		242,00		549,60	1.748,95	23.527,89
C.2 PM	C.2 PM	20.829,26	161,850	1.110,84		242,00		549,60	1.749,26	24.642,81
C.3	C.3	21.409,82	161,850	-		220,00		549,60	1.797,64	24.198,91
C.3 PM	C.3 PM	21.409,82	171,600	1.110,84		220,00		549,60	1.798,45	25.260,31
C.4	C.4	22.086,11	171,600	-		198,00		549,60	1.854,81	24.860,12
C.4 PM	C.4 PM	22.086,11	177,970	1.110,84		198,00		549,60	1.854,81	25.970,96
C.5	C.5	22.903,20	177,970	-		187,00		549,60	1.923,43	25.741,20
C.5 PM	C.5 PM	22.903,20	177,970	1.110,84		187,00		549,60	1.923,43	26.852,04
C.6	C.6	23.543,20	177,970	-		187,00		622,80	1.976,76	26.434,53
D.1	D.1	22.135,47	171,990	-		209,00		622,80	1.858,96	24.988,22
D.1 PM	D.1 PM	22.135,47	171,990	1.110,84		209,00		622,80	1.858,96	26.109,06

Nuova categoria di appartenenza	cod. mecc.	retribuzione tabellare dal 01/04/2018 triennio ec. 2016-2018	Incremento 0,00	Indennità art. 37 c.1, lett b) +lett c)	Indennità di posiz. o ex L.191/98	Elemento perequativo	Indennità Art.4, c.3 CCNL 96/97	Indennità di comparto complessiva	13°	Totale
D.2	D.2	23.220,05	171.990		-	176,00		622,80	1.949,34	26.140,18
D.2 PM	D.2 PM	23.220,05	171.990	1.110,84	-	176,00		622,80	1.949,34	27.251,02
D.3	D.3	25.451,88	197.730			99,00		622,80	2.137,47	28.508,88
D.3 PM	D.3 PM	25.451,88	197.730	1.110,84	-	99,00		622,80	2.137,47	29.619,72
D.4	D.4	26.538,88	0.000		-	66,00		622,80	2.211,57	29.439,25
D.5	D.5	27.723,70	215.420		-	22,00		622,80	2.328,26	30.912,18
D.6	D.6	29.638,84	215.420		-	22,00		622,80	2.487,86	32.986,92

TABELLA BENEFICI PER PROGRESSIONE ECONOMICA con tredicesima:

da B1 a B2	324,85
da B2 a B3	790,69
da B3 a B4	302,82
da B4 a B5	353,80
da B5 a B6	378,29
da B6 a B7	833,24
da B7 a B8	498,33
da C1 a C2	525,62
da C2 a C3	628,94
da C3 a C4	732,65

da C4 a C5	885,18
da C5 a C6	693,33
da D1 a D2	1.174,96
da D2 a D3	2.417,79
da D3 a D4	1.177,61
da D4 a D5	1.283,56
da D5 a D6	2.074,74
da D6 a D7	1.625,00

RETRIBUZ. DI POSIZIONE	RETR. RISULTATO PRESUNTA
R. AREA SEGRET. S.	11.000,00
R. AREA FAG.	15.000,00
R. AREA G.T.	15.000,00
R. AREA LL.PP.	15.000,00
R. AREA SERV. ALLA PERSONA	11.000,00
	67.000,00
	12.538,10

79.538,10

QUESTA TABELLA NON DEVE ESSERE PRESENTATA IN UNO DEI CASI SEGUENTI:

- 1. Quando il lavoratore ha già beneficiato di una progressione economica con tredicesima;
- 2. Quando il lavoratore ha già beneficiato di una progressione economica con tredicesima;
- 3. Quando il lavoratore ha già beneficiato di una progressione economica con tredicesima;

SEGRETERIA GENERALE, PERSONALE, ORGANIZZAZIONE *** MISSIONE 01 PROGRAMMA.02

TRIENNIO 2022-2024

NOME DEL DIPENDENTE	COD. Q.F.	PROFILO PROFES- SIONALE	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo produttività (progressioni oriz.)	di cui per COMPARTO C/FONDO PROD. (indennità di comparto)	SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE ANNUALE
SEGRETARIO GENERALE (CAPOFILIA IN CONV. CON ALTRI COMUNI)									
BACCILERI ANNA	D.3	SEGRETARIO COMPLE. ISTRUTT. DIRETT. RESP P.O.	12,00	86.275,00	3.592,76	563,40	74,75	-	41.641,76
FARIOLI LUCA	B.5	ESECUTORE AMMINISTRATIVO (MESSO COMPLE)	12,00	22.199,41	1.772,16	426,96	524,16	-	22.723,57
NUVOLI ANGELO	C.1	ISTRUTT. INFORMATICO	12,00	23.013,26	-	426,96	-	-	23.013,26
VACANTE	C.1	ISTRUTT. AMM.VO UFF PROTOCOLLO	12,00	23.527,89	-	497,52	-	-	23.013,26

TOTALI PER SERVIZIO Cap.105 60,00 196.582,56 5.364,92 1.914,84 598,91 196.686,85

DIRITTI DI ROGITO SEGR. 8.000,00

I.R.A.P. ** Cap. 715 17.440,43

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE ** Cap. 106

C.P.D.E.L. 48.833,19
 INADEL PREV.ZA 8.933,83
 INAIL 2.872,54
 60.639,56

GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA *** MISSIONE 01 - PROGRAMMA 03 ***

TRIENNIO 2022-2024

NOME DEL DIPENDENTE	COD. Q.F.	PROFILO PROFES- SIONALE	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo produttività (progressioni orz.)	di cui per COMPARTO C/FONDO PROD. (indennità di comparto)	SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE ANNUALE
BONIFAZZI DANIELA	D6	RAG.CAPO	12,00	50.794,20	8.128,65	563,40	-	-	50.794,20
LOLLI GIANNA	D4	VICE RAGIONIERE	12,00	29.439,25	4.770,36	563,40	-	-	29.439,25
BIONDI ROSSELLA (QUIESCENZA DAL 1/12/2021	C6	ISTR.CONTABILE	11,00	24.231,66	3.176,91	466,06	554,04	-	24.785,70
VACANTE DAL 1/12/2021	D1	ISTRUTT. DIRETT. CONTAB.	1,00	2.083,18	-	46,95	-	-	2.083,18
FIORINI ALESSANDRA	C.1	ISTR.CONTABILE	12,00	23.013,26	-	497,52	-	1.495,56	24.508,82
TOTALI PER SERVIZIO Cap.105			48,00	129.561,55	16.075,93	2.127,33	554,04	1.495,56	131.611,15

I.R.A.P. ** Cap.715

11.059,83

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE ** Cap. 106

C.P.D.E.L.
INADEL PREVZA
INAIL

30.967,51
4.797,33
1.821,62

37.586,46

GESTIONE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE E FISCALI *** MISSIONE 01 - PROGRAMMA 04 ***

TRIENNIO 2022-2024

NOME DEL DIPENDENTE	QF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo		SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE ANNUALE
					di cui per fondo produttività (progressioni oriz.)	di cui per COMPARTO C/FONDO PROD. (indennità di comparto)			
SPISANI FABRIZIA	C 1	ISTRAMM.VO	12,00	23.013,26	-	497,52	-	1.387,08	24.400,34

TOTALI PER SERVIZIO Cap.105 12,00 23.013,26 497,52 - 1.387,08 24.400,34

14138 - COMPENSI INCENTIVANTI UFFICIO TRIBUT 2.500,00

I.R.A.P. ** Cap.715 2.168,63

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE ** Cap. 106

C.P.D.E.L. 6.072,16
 INADEL.PREV.ZA 734,78
 INAIL 357,19
 7.164,12

NOME DEL DIPENDENTE	QF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE		SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM	TOTALE ANNUALE
				di cui per fondo produttività (progressioni orz.)	di cui per COMPARTO C/FONDO PROD. (indennità di comparto)			
BIANCONI EMANUELE	D4	GEOMETRA A.P.O	12,00	47.246,53	563,40	-	-	47.246,53
GESSI SAMANTHA	D3	VICE RESPONSABILE	12,00	28.508,88	563,40	-	1.058,40	29.567,28
BARALDINI ENRICO	C3	GEOMETRA	12,00	24.138,91	497,52	-	307,32	24.446,23
PIRAZZI BARBARA	C1	GEOMETRA	12,00	23.013,26	497,52	-	-	23.013,26

TOTALI PER SERVIZIO Cap.105 48,00 122.907,58 9.517,68 2.121,84 - 1.365,72 124.273,30

INCENTIVI TECNICI 25.000,00

I.R.A.P. ** Cap.715 12.572,14

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE ** Cap. 106

C.P.D.E.L. 35.202,00
 INADEL PREVZA 4.589,74
 INAIL 2.070,71
 41.862,45

NOME DEL DIPENDENTE	QF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo produttività (progressioni oriz.)		di cui per COMPARTO C/FONDO PROD. (indennità di comparto)		SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE ANNUALE
SCARPANTE MARA	C 6	ISTR.AMM.VO	12,00	26.434,53	3.465,72	497,52	276,90	-			26.711,43
LOPO PATRIZIA	B 5	COLLAB. AMM.VO	12,00	22.199,41	1.772,16	426,96					22.199,41
CUFARO GERARDO	C 5	ISTR.AMM.VO	12,00	25.741,20	2.772,39	497,52					25.741,20
SCHIAVINI ROBERTO	C 6	ISTR.AMM.VO	12,00	26.434,53	3.465,72	497,52					26.434,53
TOTALI PER SERVIZIO Cap 105			48,00	100.809,68	11.476,00	1.919,52	276,90	-			101.086,58

I.R.A.P. ** Cap. 715

8.592,36

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE ** Cap. 106

C P D E L.
INADEL PREV ZA
INAIL

24.058,61
2.911,29
1.415,21

28.385,11

GESTIONE BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI *** MISSIONE 01 - PROGRAMMA 05 ***

TRIENNIO 2022-2024

NOME DEL DIPENDENTE	OF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo produttività (progressioni ortz.)	di cui per COMPARTO C/FONDO PROD. (indennità di comparto)	SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM	TOTALE ANNUALE
------------------------	----	-----------	--------------------------	--------------	--	---	-----------------------------	--------------------------	-------------------

FAVRETTI LORENZO	B 3	COND. MACCHINE OP. COMPLESSE	12.00	21.388,17	-	-	-	-	21.388,17
------------------	-----	---------------------------------	-------	-----------	---	---	---	---	-----------

TOTALI PER SERVIZIO Cap 105			12.00	21.388,17	-	-	-	-	21.388,17
-----------------------------	--	--	-------	-----------	---	---	---	---	-----------

I.R.A.P. ** Cap 715 1.817,99

CONTRIBUTI A CARICO DELLENTI ** Cap. 106

C.P.D.E.L.	5.090,38
INAD.E.L. PREV.ZA	615,98
INAIL	299,43
TOTALE	6.005,80

NOME DEL DIPENDENTE	OF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo		SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE ANNUALE	
					di cui per fondo produttività (progressioni ortz.)	di cui per COMPARTO C/FONDO PROD. (indennità di comparto)				
VACANTE	D.1 PM	AGENTE P.M.	12,00	27.251,02	-	563,40	-	-	27.251,02	
VACANTE	C.1PM	AGENTE P.M.	12,00	24.124,10	-	497,52	-	-	24.124,10	
CANDINI ALESSANDRO	C.1 PM	AGENTE P.M.	12,00	24.124,10	-	497,52	-	1.023,48	25.147,58	
PREGNOLATO LUIGI	C.1 PM	AGENTE P.M.	12,00	24.124,10	-	497,52	-	-	24.124,10	
COSTANTINO LUCA	C.1 PM	AGENTE P.M.	12,00	24.124,10	-	497,52	-	504,00	24.628,10	
BECCARI MONICA	C.1 PM	AGENTE P.M.	12,00	24.124,10	-	497,52	-	-	24.124,10	
BORGHI RAMONA	C.1 PM	AGENTE P.M.	12,00	24.124,10	-	497,52	-	-	24.124,10	
INDENNITA' DI TURNO			12,00	12.000,00	12.000,00	-	-	-	12.000,00	
TOTALI PER SERVIZIO Cap.105				84,00	183.995,63	12.000,00	3.548,52	-	1.527,48	185.523,11
CONVENZIONE CON ALTRO COMUNE CAPO AREA 31/1/14				5.000,00						
SPESE PER PREVIDENZA INTEGRATIVA PERSONALE P.M.				4.000,00						
I.R.A.P. ** Cap.715					15.639,63					
CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE ** Cap. 106										
C.P.D.E.L.								43.790,96		
INADEL PREVZA								5.299,07		
INAIL								2.575,94		
									51.665,97	

NOME DEL DIPENDENTE	OF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE		SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE ANNUALE
				di cui per fondo produttività (progressioni oriz.)	di cui per COMPARTO C/FONDO PROD. (indennità di comparto)			
GIAMBI ANNA MARIA	C-4	COLLABORAT.AMM.VO	12,00	24.860,12	1.887,21	497,52	-	24.860,12
PILATI CATIA	C-5	ISTRUTTORE AMM.VO	12,00	25.741,20	2.772,39	497,52	-	25.741,20
TOTALI PER SERVIZIO Cap.105			24,00	50.601,32	4.659,60	995,04	0,00	50.601,32

I.R.A.P. ** Cap.715

4.301,11

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE ** Cap. 106

C.P.D.E.L.
INADEL.PREV.ZA
INAIL

12.043,11
1.457,32
708,42

14.208,85

VIABILITA', CIRCOLAZIONE STRADALE *** MISSIONE 10- PROGRAMMA 05

TRIENNIO 2022-2024

NOME DEL DIPENDENTE	OF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo produttività (progressioni oriz.)	di cui per COMPARTO C/FONDO PROD. (indennità di comparto)	SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE ANNUALE	
TOSO CRISTIAN	B 7	CONDUTTORE MACC. OP. COMPL	12,00	23.409,23	1.868,14	426,96	-	1.430,40	24.839,63	
TOTALI PER SERVIZIO Cap. 105				12,00	23.409,23	1.868,14	426,96	-	1.430,40	24.839,63

I.R.A.P. ** Cap. 715

1.989,78

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE ** Cap. 106

C.P.D.E.L.
INADEL. PREV. ZA
INAIL

5.571,40
674,19
327,73

6.573,31

URBANISTICA E GESTIONE DEL TERRITORIO *** MISSIONE 08 - PROGRAMMA 01

TRIENNIO 2022-2024

NOME DEL DIPENDENTE	QF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE		di cui per fondo produttività (progressioni oriz.)	di cui per COMPARTO C/FONDO PROD. (indennità di comparto)	SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE ANNUALE
				50.794,20	8.128,65					
RIZZIOLI GIANNI	D/6	RESP AREA	12,00	50.794,20	8.128,65	563,40	53,82		50.848,02	
PEDRIALI SARA	C/2	ISTRUTTORE AMMINISTR.	12,00	23.527,89	525,62	497,52		4.226,04	27.753,93	
NATALI CLAUDIA	C/5	ISTRAMMINISTRATIVO	12,00	25.741,20	2.772,39	497,52			25.741,20	
VACANTE (EX MARZOCCHI SARA)	C/1	ISTR. TECNICO	8,00	15.342,18	-	331,68	-		15.342,18	
VACANTE	C/1	ISTR. TECNICO	12,00	23.013,26	-	497,52	-		23.013,26	
TOTALI PER SERVIZIO Cap 110			56,00	138.418,72	11.426,66	2.387,64	53,82	4.226,04	142.698,58	

I.R.A.P. ** Cap.720

11.770,17

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE ** Cap. 120

C.P.D.E.L.
INADEL PREVZA
INAIL

32.955,46
5.038,01
1.938,62

39.933,09

URBANISTICA E GESTIONE DEL TERRITORIO *** MISSIONE 08 - PROGRAMMA 01

TRIENNIO 2022-2024

TEMPO DETERMINATO

NOME DEL DIPENDENTE	QF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE		di cui per fondo produttività (progressioni oriz.)	di cui per COMPARTO C/FONDO PROD. (indennità di comparto)	SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE
				7.671,09	165,84					
TEMPO DETERMINATO (POSTO EX MARZOCCHI -DAL 1/1/22 AL 30/04/2022)	C/1	ISTR. TECNICO	4,00	7.671,09	-	165,84	-	-	-	7.671,09
TOTALI PER SERVIZIO Cap 110			4,00	7.671,09	-	165,84	-	-	-	7.671,09

I.R.A.P. ** Cap.720

692,04

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE ** Cap. 120

C.P.D.E.L.
INADEL PREVZA
INAIL

1.825,72
1.270,93
107,40

3.204,04

ASSISTENZA, BENEFICENZA E SERVIZI ALLA PERSONA ***MISSIONE 12- PROGRAMMA 07

CAP. 1207105-
1207106-1207715

TRIENNIO 2022-2024

NOME DEL DIPENDENTE	QF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo	di cui per COMPARTO	SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO	TOTALE	
					produttività (progressioni orz.)	C/FONDO PROD. (indennità di comparto)		NUCLEO FAM.		ANNUALE
TESTONI RAFFAELE	D 5	VICE SEGRETARIO	12,00	43.970,31	6.053,92	563,40	-	-	43.970,31	
BORDONARO M. TERESA	C 3	ISTRUTTI AMM.VO	12,00	24.138,91	1.154,56	497,52	-	-	24.138,91	
PITRELLI ANGELO	C 1	ISTRUTTI AMM.VO	12,00	23.013,26	-	497,52	-	-	23.013,26	
MICCOLI SABRINA	D 1	ASSISTENTE SOCIALE COMANDATA AL COMUNE DI CENTO	12,00	24.998,22	-	563,40	-	-	24.998,22	
VACANTE (N. 1 ASSISTENTE SOCIALE)	D 1	ASSISTENTE SOCIALE DA COMANDARE AL COMUNE DI CENTO	12,00	24.998,22	-	563,40	-	-	24.998,22	
TOTALI PER SERVIZIO Cap.105				60,00	141.118,912	7.208,478	2.685,240	0,000	0,000	141.118,91

I.R.A.P. ** Cap.715

7.745,41

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE ** Cap. 106

C P D E L
INADEL PREVZA
INAIL

33.586,30
4.834,22
1.975,66

40.396,19

CONTRIBUTI CLIENTE SU F.DO INDENNITA' DI POSIZIONE
IRAP SU F.DO INDENNITA' DI POSIZIONE

IR.A.P. TOTALE

90.796,37

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE ** TOTALE

C.P.D.E.L.
INADEL PREVIZA
INAIL

279.997,81
41.156,69
16.470,46

337.624,95

Fondo per rinnovi contrattuali
Oneri su fondo per rinnovi contrattuali
Irap su fondo rinnovi contrattuali

18.841,00
5.256,00
1.507,82

Straordinario

10.932,00

Straordr. Per calamità

Fondo Incentivante la produttività:

Iscritto nelle rubriche di bilancio
Indennità di comparto
compensi ICI, ISTAT, Merloni
Da Iscrivere all'int. 181 Cap. 130:
Maneggio valori
Rischio
Disagio
Particolari responsabilità
Performance
TOTALE

180.000,00 Totale fondo
79.597,41
18.790,29
27.835,09
-
-
-
-
-
-
53.777,21

Contributi a carico dell'Ente SU COMPENSI INCENTIVANTI

14.347,76

Irap su Produttività

4.571,06

Oneri pensionistici: Pensioni ad onere ripartito

Spese per previdenza integrativa dipendenti cliente agenti P.M.

4.000,00

Spese per previdenza integrativa dipendenti cliente (Fondo Perseo)

4.000,00

Arrotondamento

TOTALE SPESE DI PERSONALE ANNO 2022 - Macroaggregato 101, compreso l'accantonamento per arretrati contrattuali inserito nella Missione 20(ESCLUSA I.R.A.P.)

1.656.157,95

TOTALE SPESE DI PERSONALE ANNO 2022 - Macroaggregato 101, escluso l'accantonamento per arretrati contrattuali inserito nella Missione 20(ESCLUSA I.R.A.P.)

1.632.060,95

TOTALE SPESE DI PERSONALE ANNO 2023-2024 A REGIMINE - Macroaggregato 101 compreso l'accantonamento per arretrati contrattuali inserito nella Missione 20 (ESCLUSA I.R.A.P.)

1.657.588,90

TOTALE SPESE DI PERSONALE ANNO 2023-2024 A REGIMINE - Macroaggregato 101 escluso l'accantonamento per arretrati contrattuali inserito nella Missione 20 (ESCLUSA I.R.A.P.)

1.635.838,90

LIMITI DI UTILIZZO PERSONALE A TEMPO INDETERM., DETERMINATO E CO.CO.CO. TRIENNIO 2022-2024 - ART. 1 commi 198-206 .L. FINANZIARIA 2006 - ART. 1 COMMA 557 LEGGE FINANZIARIA 2007 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONE

ANNO	SPESE LORDE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DET. (tot. Impegni Int. 1 bilancio)	SPESE IMPEGNATE PER CO.CO.CO E CONVENZIONI	TOTALE	NOTE
TOT ANNO 2011			1.442.728,30	
TOT ANNO 2012			1.410.319,42	
TOT ANNO 2013			1.389.357,31	
MEDIA TRIENNIO 2011-2013			1.414.135,01	
ANNO 2022-2024 con assunzioni a regime				
TOT. MACROAGGREGATO 101 COMPRESO ACCANTONAMENTI MISSIONE 20 PER ARRETRATI CONTRATTUALI SPESE DI PERSONALE STANZIATE NEL BIL. 2022-2024 CON ASSUNZIONI A REGIME COMPRENSIVO DI SPESE PER MENSA AI DIPENDENTI E COMPRENSIVO DI CONVENZIONE DI SEGRETERIA 100% IN QUALITA' CAPOFILA	1.657.588,90	0,00	1.657.588,90	
MACROAGGREGATO "IMPOSTE E TASSE" DI CUI IRAP C/ENTE BILANCIO 2022-2024			97.527,29	
QUOTA PERSONALE SERVIZI ASSOCIATI ANNO 2022-2024 GESTIONE GAFSA /COMUNE DI CENTO			89.057,89	Da bilancio di previsione 2021 GAFSA - gestione servizi sociali in gestione associata, trasmesso dal Comune di Cento e registrata presso l'Ente con Prot. 6376 del 20/04/2021 Non ancora pervenuti dati relativi al bilancio preventivo 2022
A DEDURRE:				
SPESE PER PERSONALE CATEGORIE PROTETTE			-58.219,86	Spese a preventivo per categorie protette
DIRITTI DI ROGITO			-8.000,00	
SPESE PER INCENTIVI TECNICI AL PERSONALE			-31.075,00	
COMPENSI INCENTIVANTI RECUPERO EVASIONE ICI ANNO 2022			-2.500,00	
ONERI C/ENTE PER ADESIONE PREVIDENZA INTEGRATIVA DIPENDENTI FONDO PERSEO			-3.000,00	
ARRETRATI CCNL 2004-2005-2006-2007-2008-2009-2010 (ONERI DIRETTI +RIFLESSI)			-267.249,09	Sono stati esclusi gli arretrati pagati per il CCNL del 2004-2005, 2006-2007 e 2008-2009-2010 e arretrati pagati nel 2008 al segretario comunale oneri diretti + riflessi e arretrati riferiti al ccnl 2006-2007-2008-2009 al netto dei rimborsi da Massa Fiscaglia

ANNO 2022-2023-2024 con assunzioni a regime	SPESE LORDE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DET. (tot. Impegni Int. 1 bilancio)	SPESE IMPEGNATE PER CO.CO.CO E CONVENZIONI	TOTALE	NOTE
ARRETRATI 2016-2017 CCNL 21/05/2018 (oneri diretti e oneri riflessi)			- 19.162,93	esclusi arretrati CCNL del 21/05/2018
ARRETRATI IRAP CCNL 2004-2005-2006-2007-2008-2009-2010			-13.308,33	Sono stati esclusi gli arretrati pagati per il CCNL del 2004-2005, 2006-2007 e 2008-2009-2010 e arretrati pagati nel 2008 al segretario comunale oneri diretti + riflessi e arretrati riferiti al ccnl 2006-2007-2008-2009 al netto dei rimborsi da Massa Fiscaglia
ARRETRATI 2016-2017 CCNL 21/05/2018 (irap c/ente)			- 1.111,44	esclusi arretrati CCNL del 21/05/2018
RECUPERO IN QUALITA' DI CAPOFILO DA COMUNI CONVENZIONATI (STIMA 50%) COSTO SEGRETARIO GENERALE PER SEGRETERIA CONVENZIONATA			- 51.971,82	
DECURTAZIONE RECUPERO PERSONALE COMANDATO			- 32.017,50	DIPENDENTE SIG.RA MICCOLI SABRINA ASSISTENTE SOCIALE IN COMANDO PRESSO IL COMUNE DI CENTO
DECURTAZIONE RECUPERO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO DA COMANDARE A CENTO			- 32.017,50	PERSONALE CHE SARA' ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO DAL 1/1/2021 PER GESTIONE ASSOCIATA DEI SERVIZI SOCIALI E POSTO IN COMANDO PRESSO IL COMUNE DI CENTO - GESTIONE ASSOCIATA DEI SERVIZI SOCIALI
TOTALE 2022-2024			1.324.540,61	
RISPETTO LIMITE 2022-2024 a regime			-89.594,40	(*)

(*) CONTEGGIANDO IL PERSONALE COMANDATO IN CASO DI RIENTRO A PIENO CARICO SI DIMOSTRA COMUNQUE IL RISPETTO DEI LIMITI DI LEGGE:

MARGINE RISPETTO LIMITE: 89.594,40

SPESA PERSONALE COMANDATO 64.035,00

MARGINE POSITIVO 25.559,40

CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALI - DPCM 17/03/2020

ALLEGATO C

FASCIA ABITANTI COMPRESA TRA 5.000 E 9.999 - (26,9% - 30,9%)

Entrate Correnti - rendiconto	2018	2019	2020	
Titolo 1	3.860.228,98	4.265.480,91	3.772.981,54	
Titolo 2	614.318,96	535.889,72	1.165.557,11	
Titolo 3	1.225.400,16	1.139.758,89	1.018.956,17	
Totale entrate correnti	5.699.948,10	5.941.129,52	5.957.494,82	
TARI CORRISPETTIVA	1.834.978,00	1.842.135,00	1.839.036,00	
FCDE - TARI	7.932,00	12.910,00	66.862,00	
Importo TARI al netto di FCDE (V. nota CLARA spa - prot. 10978 del 07/07/2021)	1.827.046,00	1.829.225,00	1.772.174,00	
IMPORTO ENTRATE CORRENTI COMPRESIVE DI TARI CORRISPETTIVA	7.526.994,10	7.770.354,52	7.729.668,82	
Media del triennio			7.675.672,48	
a dedurre:				
FCDE stanziato def.nel 2020			169.599,08	
Base Imponibile art. 2 Dpcm			7.506.073,40	
Limite di spesa	26,9%		2.019.133,74	A

Determinazione spesa di personale anno 2020 ex.art.2

Impegni di competenza per:

Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato e art.110 (macro 101) (compreso art.110, comandi, distacchi)			1.423.329,42	
Per Co.Co.Co.			0,00	
trasferimento al comune capofila per segreteria convenzionata			48.000,00	
Totale spesa di personale anno 2020			1.471.329,42	B
 margine positivo			547.804,32	C

% RAGGIUNTA 19,60%

Essendo B inferiore ad A, l'ente si colloca al di sotto della soglia prevista dall'art.4 per gli enti da 5000 a 9999 abitanti

Nel 2022 potrà quindi incrementare la spesa per assunzioni tempo indeterminato per un valore non superiore alla spesa di personale 2018 aumentata del valore % sotto riportato di cui all'art. 5 c. 1

Spese di personale 2018 (Tot. impegni Macroaggregato 101, compresi art. 110, comandi e distacchi, co.co.co) oltre al rimborso al comune di Bondeno capofila per convezione di segreteria (parte macroaggregato 109 di euro 51.000)- aggiornato secondo quanto previsto dall'art. 3 c. 2 del D.M. 21/10/2020	% increm.		tot incremento	
1.357.197,41	24,0%		325.727,38	D
Essendo, però,C superiore a D si assume come limite D ovvero			325.727,38	

CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALI - DPCM 17/03/2020

FASCIA ABITANTI COMPRESA TRA 5.000 E 9.999 -

(26,9% - 30,9%)

Entrate Correnti - rendiconto	2018	2019	2020
Titolo 1	3.860.228,98	4.265.480,91	3.772.981,54
Titolo 2	614.318,96	535.889,72	1.165.557,11
Titolo 3	1.225.400,16	1.139.758,89	1.018.956,17
Totale entrate correnti	5.699.948,10	5.941.129,52	5.957.494,82
TARI CORRISPETTIVA	1.834.978,00	1.842.135,00	1.839.036,00
FCDE - TARI	7.932,00	12.910,00	66.862,00
Importo TARI al netto di FCDE (V. nota CLARA spa - prot. 9535 del 3/7/2020)	1.827.046,00	1.829.225,00	1.772.174,00
IMPORTO ENTRATE CORRENTI COMPRENSIVE DI TARI CORRISPETTIVA	7.526.994,10	7.770.354,52	7.729.668,82

Media del triennio			7.675.672,48
--------------------	--	--	---------------------

a dedurre:

FCDE stanziato def.nel 2020			169.599,08
-----------------------------	--	--	------------

Base Imponibile art. 2 Dpcm			7.506.073,40
-----------------------------	--	--	---------------------

Limite di spesa	26,9%		2.019.133,74	A
------------------------	--------------	--	---------------------	----------

Determinazione spesa di personale anno 2022- 2024 a regime ex.art.2

Impegni di competenza per:

Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato e art.110 (macro 101) a regime (come da dati contenuti nell'allegato A) al netto della quota del costo del segretario com.le ricadente sui comuni convenzionati, presunto a regime, stimato in euro 51.971,82 secondo quanto previsto dall'art. 3 comma 2 del D.M. del 21/10/2020			1.605.617,08	
(compreso art.110, comandi, distacchi)				
Per Co.Co.Co.			0,00	
Trasferimento al comune capofila per segreteria convenzionata			0,00	
Totale spesa di personale anno 2022-2024 A REGIME			1.605.617,08	B
marginale positivo			413.516,66	C

% RAGGIUNTA	21,39%
--------------------	---------------

Essendo B inferiore ad A, l'ente si colloca al di sotto della soglia prevista dall'art.4 per gli enti da 5000 a 9999 abitanti

Nel 2022 potrà quindi incrementare la spesa per assunzioni tempo indeterminato per un valore non superiore alla spesa di personale 2018 aumentata del valore % sotto riportato di cui all'art. 5 c. 1

Spese di personale 2018 (Tot. impegni Macroaggregato 101, compresi art. 110, comandi e distacchi, co.co.co) oltre al rimborso al comunedi Bondeno capofila per convezione di segreteria (parte macroaggregato 109 di euro 51.000) - aggiornato secondo quanto previsto dall'art. 3 c. 2 del D.M. 21/10/2020	% increm.		tot incremento	
1.357.197,41	24,0%		325.727,38	D

Essendo, però, C superiore a D si assume come limite D ovvero **325.727,38**

INCREMENTO 2022-2024 CALCOLATO RISPETTO AL RENDICONTO 2020 A REGIME , CONFRONTATO CON % INCREMENTO POSSIBILE RISPETTO AI DATI ANNO 2018	134.287,66
MARGINE POSITIVO 2022-2024 PER RISPETTO LIMITE	191.439,72

*Revisore dei Conti Unico
del Comune di Poggio Renatico
Provincia di Ferrara*

COMUNE DI POGGIO RENATICO (FE)

Prot.n. 0017641 del 03-11-2021

A.O.: CPREAGO Cat. 2 Clas. 11 Cod. IPA c-g768

Uff.: UOR2-RAG

Fasc.

**Verbale n. 26/2021**

Il sottoscritto Dott. Stefano Bigi

premessò che

con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 13/10/2020 è stato nominato revisore del Comune di Poggio Renatico per il periodo dal 29/10/2020-28/10/2023;

esaminata

la proposta di deliberazione della Giunta Comunale pervenutemi per l'esame, avente il seguente oggetto: "ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024".

VISTI:

- il D.Lgs n. 267/2000 come modificato ed integrato dal d.Lgs. n. 126/2014
- il D.Lgs n. 118/2011;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 "Decreto Crescita", convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, tenuto conto dell'ulteriore modifica apportata attraverso il comma 853 dell'art. 1 della L. n. 160/2019;
- il DM del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del decreto Crescita, pubblicato in G.U. al num.: 108 del 27/04/2020;
- la circolare del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, del 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. in data 11/09/2020, esplicativa del D.M 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019;
- Il Regolamento di Contabilità dell'ente;
- Il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATI i seguenti riferimenti normativi in materia di definizione dei piani triennali di fabbisogno di personale:

- l'art. 19 co. 8 della L. 448/2001 dispone che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa;
- l'art. 1 co. 557 della L.296/2006 disciplinante i limiti delle spese di personale a cui soggiacciono gli Enti Locali, così come modificato dal D.L. 90/2014;
- il D.L. n. 90/2014;
- l'art. 3 comma 10 bis del succitato D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, inerente il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

- il Decreto del Ministro dell'Interno del 10/04/2017 che ha fissato i rapporti medi dipendenti/popolazione per il triennio 2017/2019 (ultimo triennio di riferimento), per i Comuni di fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti: il rapporto è fissato in 1/159 e dato atto che il Comune è in linea con i parametri nazionali e che non risulta in stato di dissesto finanziario;
- l'art. 21, comma 2 bis del D.L. 50/2017;
- le ulteriori disposizioni in materia di personale introdotte:
 - dalle seguenti ultime leggi di bilancio/stabilità: L.208/2015 (Legge di Stabilità 2016), L. 232 dell'11/12/2016 (Legge di bilancio 2017), dalla L. 145 del 30/12/2018 (Legge di Bilancio 2019), dalla L. n. 160 del 27/12/2019 (Legge di Bilancio 2020), dalla L. n. 178 del 30/12/2020 (Legge di Bilancio 2021);
 - dal decreto c.d. "mille proroghe 2020" di cui al D.L. n. 162 del 30/12/2019;
- le ultime novità in materia di assunzioni ed in generale in materia di disciplina delle spese di personale degli enti locali recentemente introdotte dai seguenti D.L.:
 - n. 4/2019, convertito con modificazione in L. n. 26/2019, recante "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni";
 - n. 113/2018, cosiddetto "Decreto Sicurezza", convertito con modificazioni in L. n. 132/2018;
 - n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, cosiddetto "Decreto Crescita";
 - il D.M. del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, cosiddetto "Decreto Crescita";
 - il D.Lgs. n. 75/2017;
 - la L. 56/2019 c.d. Legge Concretezza";
 - il D.L. 80/2021 convertito dalla Legge n. 113/2021.

DATO ATTO che l'organo di revisione con propri verbali, aveva provveduto a rilasciare il competente parere favorevole in merito all'approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021 – 2023 e relativi allegati, e s.m.i, approvati ed aggiornati nel corso del 2021;

DATO ATTO che l'Ente aveva provveduto nel corso del 2021 alla determinazione della fascia di collocazione del Comune di Poggio Renatico, in applicazione della nuova disciplina in materia di assunzioni a tempo indeterminato, disposta dall'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 "Decreto Crescita", convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, tenuto conto dell'ulteriore modifica apportata attraverso il comma 853 dell'art. 1 della L. n. 160/2019 e soprattutto del DM del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del decreto Crescita e della successiva circolare, esplicativa del DM stesso, approvata il 13/05/2020 e pubblicata sulla G.U. del 11/09/2020, come riportato in particolare nell'Allegato C) al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 approvato con la DGC n. 56/2021, in conseguenza dell'aggiornamento dei parametri dopo l'approvazione del Rendiconto 2020, in quanto processo ritenuto indispensabile ai fini dell'avvallo delle procedure assunzionali previste nel Piano stesso;

VISTO che il Piano Triennale dei fabbisogni di Personale 2021-2023 e.s.m.i era stato:

- redatto in conformità con le disposizioni contenute nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate con Decreto del 08/05/2018 dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione e pubblicate in G.U. in data 27/07/2018, e che data la valenza programmatica era stato successivamente altresì allegato al DUP 2021 – 2023 approvato con DCC n. 46 del 22/12/2020 e s.m.i;
- inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite l'applicativo di SICO in data 14/10/2020;

CONSIDERATO che le stesse “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, al punto 2 – I Piani dei fabbisogni di personale (PTFP) – paragrafo “Visione triennale del PTFP e cadenza annuale” prevedono che “l’eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo”.

VISTO che l’art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 recita quanto segue: “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.”

DATO ALTRESI’ ATTO che il DM attuativo della succitata nuova disciplina assunzionale del 17/03/2020, dispone all’art. 1 comma 1 che “Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all’art. 33, comma 2 del decreto – legge 30 aprile 2019 n. 34, si applicano ai comuni a decorrere dal 20 aprile 2020”;

VISTA la proposta di deliberazione di cui all’oggetto e relativi allegati riguardante l’adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 con relativa determinazione ai fini delle capacità assunzionali dell’ente secondo i dati di rendiconto 2020, secondo quanto previsto dal DM attuativo della succitata nuova disciplina assunzionale del 17/03/2020;

VISTE le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, emanate con Decreto del 08/05/2018 dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione e pubblicate in G.U. in data 27/07/2018;

TENUTO conto dell’ampia disamina confacente alla recente disciplina in materia assunzionale a tempo indeterminato introdotta dall’art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e dal DM del 17/03/2020, inserita nella proposta in esame e relativi allegati, relativa alla adozione del PTFP 2022-2024, dalla quale risulta che, il Comune di Poggio Renatico, ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato, previste per l’anno 2022-2024, si colloca ancora al di sotto del valore soglia di riferimento corrispondente alla fascia demografica di pertinenza, come sinteticamente riportato nella tabella seguente, secondo l’aggiornamento dei dati come da rendiconto 2020 approvato con DCC n. 15/2021:

CALCOLO DELLA SOSTENIBILITA’ FINANZIARIA DEL COMUNE DI POGGIO RENATICO- AI SENSI DELL’ART. 4 DEL D.P.C.M. DEL 17/03/2020 AGGIORNATO IN CONSEGUENZA DELL’APPROVAZIONE DEL RENDICONTO 2020.

	Triennio 2018 – 2020
A) Entrate correnti al netto del FCDE dell’ultima annualità considerata, comprensivo di entrate TARI al netto del FCDE	7.506.073,40
	Anno 2020 – consuntivo
B) Spesa di personale ultimo rendiconto approvato (comprensivo di spese segretario in	1.471.329,42

convenzione)	
C) Rapporto B/A:	19,60%
D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%	2.019.133,74
Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90%	Sotto soglia
Margine positivo del Comune D – B:	547.804,32
E) Spesa di personale 2018 (ricalcolata sulla base del Decreto Ministero dell'Interno del 21/10/2020 comprensiva delle spese per segreteria convenzionata	€ 1.357.197,41
F) % massima incremento 2022 = 24%	
G) Limite massimo incremento 2022 (E*F)	325.727,38

CONFRONTO TRA PREVISIONI SPESA PERSONALE A REGIME 2022-2024 CON RENDICONTO 2020.

	Anno 2020 – consuntivo
A) Entrate correnti al netto del FCDE dell'ultima annualità considerata, comprensivo di entrate TARI al netto del FCDE	7.506.073,40
	Previsioni 2022-2024 a regime
B) Spesa di personale 2022-2024 prevista a regime nel macroaggregato 101, per complessivi € 1.657.588,90 comprensiva della quota di spesa del 100%, per nuova segreteria convenzionata con decorrenza in corso di definizione, che vedrà l'ente in qualità di capofila, al netto del 50% presunto di spesa del rimborso altri enti convenzionati, pari a € 51.971,82 sulla base di quanto previsto dall'art. 3 comma 2 del Decreto Ministero dell'Interno del 21/10/2020 ..	1.605.617,08
C) Rapporto B/A:	21,39%
D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%	2.019.133,74
Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90%	Sotto soglia
Margine positivo del Comune D – B:	413.516,66
E) Spesa di personale 2018 (ricalcolata sulla base del Decreto Ministero dell'Interno del 21/10/2020 comprensiva delle spese per segreteria convenzionata	€ 1.357.197,41
F) % massima incremento 2022 = 24%	
G) Limite massimo incremento 2022	325.727,38
Incremento 2022-2024 a regime, calcolato rispetto ai dati del Rendiconto 2020, confrontato con % incremento possibile nel 2022, rispetto ai dati anno 2018	134.287,66
Margine positivo 2022-2024 per rispetto limite	191.439,72

richiesto ai fini dell'effettiva fattibilità del DM del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, in relazione all'ultimo rendiconto approvato (2020), quale riferimento per la determinazione della soglia utile ai fini assunzionali, per le assunzioni previste per gli anni 2022-2024, e fino al perdurare delle condizioni di sostenibilità finanziaria dell'ente (rapporto spesa di

2024, e fino al perdurare delle condizioni di sostenibilità finanziaria dell'ente (rapporto spesa di personale/entrate correnti), che sarà aggiornato in conseguenza dell'approvazione del rendiconto 2021;

CONSIDERATO che al momento è possibile confermare la rappresentazione della situazione del Comune di Poggio Renatico, al fine di legittimare le assunzioni programmate a tempo indeterminato per l'anno 2022, in quanto ad oggi il Comune di Poggio Renatico si considera "ente sotto soglia", considerati i dati del rendiconto 2020 nonché delle entrate fornite dal gestore della tariffa puntuale del servizio rifiuti (TARI) come indicato nella circolare 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. n. 226 del 11/09/2020;

VISTO l'Allegato C) al Piano di cui forma parte integrante e sostanziale, nel quale figura il dettaglio dei conteggi aggiornati al rendiconto 2020, sottesi alla tabella sopra esposta riportante il dato relativo alla sostenibilità finanziaria dell'ente, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/019, convertito con modificazioni in L. n. 58/2019 e del DM del 17/03/2020;

VISTI inoltre gli ulteriori Allegati al Piano, anch'essi parti integranti e sostanziali dello stesso:

- **l'allegato A)** riportante l'evidenza contabile aggiornata delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano stesso, con previsione a regime 2022-2024, con indicazione dell'ordinamento professionale per ciascun posto previsto, compreso oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche;
- **l'allegato B)** riportante il valore del piano a regime 2022-2024, rispetto alla "spesa massima potenziale" da non valicare da parte dell'Ente, in quanto ad oggi ancora vigente l'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;

VISTO il dettaglio delle assunzioni a vario titolo di personale a cui l'ente intende dar corso nel triennio 2022 – 2024, riportate nella proposta di deliberazione di cui all'oggetto, qui in esame;

DATO ATTO:

- che nel Piano Triennale di Fabbisogni di Personale 2022 - 2024, comprensivo dei relativi allegati, in esame:
 - si evidenziano le motivazioni che sottendono a tutte le assunzioni in esso riportate e le relative previsioni di modalità copertura delle figure a tempo indeterminato che appaiono condivisibili dal presente organo di revisione;
 - viene data dimostrazione del rispetto di tutti i limiti di spesa di personale complessivamente vigenti per l'ente, compreso quello relativo alla previsione di personale a tempo determinato, di cui si prende atto nel presente verbale;
 - si evidenziano ulteriori ossevazioni e considerazioni relative al piano come di seguito riportate:
- che nella quantificazione della spesa di personale per il triennio 2022 – 2024 (Allegato B al piano) si è tenuto debitamente conto di tutto il personale assunto o in servizio presso l'ente a qualsiasi titolo, nonché delle prossime modifiche a regime come previste dalla proposta in esame, e si è tenuto conto:
 - della quota parte di spesa di personale afferente alla Gestione Associata dei servizi Socio Assistenziali (GAFSA) comunicata ad ultimo in data 20/04/2021 dall'ente capofila: Comune di Cento pari ad € 89.057,89, acquisito al prot. num.: 6376/2021;
 - della sostenibilità del presente piano triennale anche in ipotesi di "rientri" a pieno carico di personale attualmente in convenzione, tenuto debitamente conto della nuova modalità di

- contabilizzazione del salario accessorio del personale previsto dalla “contabilità armonizzata”;
- dell’attuale situazione dei dipendenti dell’ente in posizione di comando e delle eventuali posizioni future di comando presso altri enti, anche in ipotesi di rientro presso l’ente;
 - degli importi provenienti da altri enti (Comune di Cento) a titolo di rimborso di spese di personale previsti in virtù delle situazioni di convenzione/comando che ad oggi risultano con gli enti medesimi;
 - della somma complessiva prevista a regime per segreteria comunale convenzionata in qualità di capofila, con decurtazione della somma presunta prevista a rimborso dai comuni convenzionati (50%), pur suscettibile di eventuali modifiche, in quanto convenzione di segreteria non ancora perfezionata dall’Amministrazione Comunale;
 - che l’ente risulta in regola per le quote d’obbligo dei disabili (art. 1, L. 68/99 prevede n. 2) oltre che per le quote d’obbligo da riservare ai sensi dell’art. 18, comma 2 della L. n. 68/99 e pertanto non sono previste assunzioni per tali fattispecie di personale;
- come previsto dall’art. 10 del D.Lgs. 150/2009 il Comune di Poggio Renatico ha approvato, con DGC n. 24 del 19/03/2021, il Piano della Performance 2021, e la stessa approverà successivamente all’approvazione del bilancio 2022-2024, il piano delle Performance 2022;
 - la programmazione dei fabbisogni di personale su esposta è pienamente rispondente all’assetto organizzativo e si ritiene necessaria per il funzionamento delle funzioni e dei servizi dell’ente, assicura l’impiego ottimale delle risorse pubbliche ed è l’espressione dell’attenta valutazione in merito alle possibili misure di razionalizzazione effettivamente attuabili ad oggi presso l’ente;
 - in sede di predisposizione dell’attività programmatica economica-finanziaria dell’ente, prodromica alla stesura del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, 2022-2024 è stata preventivamente approvata apposita deliberazione in data 15/10/2021, relativa alla ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale a seguito della quale tutti i Responsabili di Settore hanno fornito dichiarazioni, conservate agli atti d’ufficio, attestanti la non sussistenza di eccedenze di personale nei propri settori di competenza, ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e pertanto il citato documento è utile anche al fine di soddisfare tale ulteriore adempimento;
 - il presente piano prevede assunzioni a tempo determinato nel rispetto dei limiti di legge come indicato nell’atto in esame;
 - il presente piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 prevede eventuali progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio secondo quanto previsto dall’art. 22, comma 15 del D.lgs. 75/2017.
 - nel presente piano triennale dei fabbisogni di personale non ricorrono le fattispecie di cui all’art. 6-bis, comma 2 del D.Lgs. 165/2001;
 - la programmazione della spesa di personale, così come dettagliatamente esposta nell’allegato A), e tenuto conto degli atti attuali di costituzione dei fondi decentrati e di graduazione delle posizioni organizzative, rispetta i limiti del trattamento economico accessorio destinato al personale, così come previsto dall’art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017;
 - si riportano i dati ad oggi delle ulteriori verifiche previste dalle normative vigenti necessarie per dar corso alle assunzioni di personale presso il Comune di Poggio Renatico:
1. è stato approvato il rendiconto per l’anno 2020 entro i termini di legge, con delibera di Consiglio Comunale n. 15 del 29/04/2021, nel quale si dà evidenza di quanto segue:
 - di non versare in situazioni strutturalmente deficitarie, di cui all’art. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - di non essere in situazione di dissesto finanziario;
 - di aver conseguito il rispetto, per l’anno 2020, dell’equilibrio economico – finanziario di bilancio, richiesto dalla normativa vigente, come dimostrato nell’ apposito allegato al rendiconto 2020 medesimo, rappresentativo il saldo complessivo dell’equilibrio di bilancio;

- di aver conseguito il rispetto delle spese di personale come disposto dal comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006;
 - di aver conseguito tempi medi di pagamento non superiori a quelli stabiliti nell'art. 41 del D.L. n. 66/2014, così come modificato della L. 89/2014.
2. il piano dei fabbisogni triennale del personale 2022-2024, oggetto del presente parere, una volta approvato dalla giunta comunale, costituirà allegato al DUP 2022-2024, in corso di predisposizione, e di prossima approvazione, come richiesto dalla normativa vigente.
 3. come richiesto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 l'organo di revisione con il presente verbale assevera che anche dagli attuali strumenti di programmazione economico – finanziaria fino ad oggi adottati, tenuto altresì conto di tutte le variazioni di bilancio intervenute ed approvate fino ad oggi, viene rispettato l'equilibrio pluriennale di bilancio del Comune di Poggio Renatico, come debitamente dimostrato negli allegati a tali deliberazioni, a cui si rimanda per ulteriori approfondimenti;
 4. è stato approvato entro i termini di legge con DCC n. 39 del 30/09/2021 il Bilancio Consolidato 2020 del gruppo Comune di Poggio Renatico ai sensi del principio applicato 4/4 del d.lgs.118/2011;
 5. non risultano pervenute ad oggi istanze di certificazione di crediti, anche parziali verso il Comune di Poggio Renatico;
 6. è stata attivata già dall'anno 2017 la Piattaforma Telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
 7. l'ente risulta adempiente per quanto riguarda gli invii obbligatori alla BDAP e BDAP - MOP, alla data di elaborazione del presente piano;
 8. l'ente assicura che le assunzioni previste a qualunque titolo nel triennio risultano necessarie per il funzionamento delle attività istituzionali di competenza dell'ente e nel triennio si assicurerà il pieno rispetto della normativa vigente già citata nel presente atto in tema di reclutamento di personale;
 9. l'ente si è dotato del piano delle azioni positive valevole per il triennio 2020 – 2022, ai sensi del D.Lgs. 198/2006, approvato con DGC n. 26 del 22/04/2020 e come previsto dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione il documento dovrà essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno al fine di consentire all'ente di procedere alle assunzioni programmate nel 2022;
 10. l'ente ha inoltre inviato il Conto annuale del personale 2020 (ultimo disponibile) entro la scadenza prevista prorogata al 10/09/2021, a causa del Covid-19.

DATO ATTO che come dichiarato nel Piano in esame, l'ente procederà comunque alla verifica del perdurare delle condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste, nonché in conseguenza dell'approvazione del rendiconto 2021;

VISTO il CCNL 2016 – 2018 comparto Funzioni Locali;

VISTI i pareri favorevoli del Responsabile dell'Area Ragioneria Bilancio Economato Personale, previsti dall'art. 49, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 in ordine alla regolarità tecnica e contabile della presente proposta di deliberazione e dell'articolo 147 bis, comma 1, del medesimo d.lgs 267/2000, in ordine all'attestazione della regolarità e la correttezza amministrativa;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in relazione alla seguente proposta di deliberazione di Giunta Comunale Comunale testè esaminata:

avente ad oggetto: “ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024”.

Il presente parere favorevole avrà valenza sino al perdurare delle condizioni che ad oggi consentono di attestare la situazione di equilibrio pluriennale di bilancio del Comune di Poggio Renatico, ad oggi asseverato con il presente Verbale n. 26/2021.

Li, 02.11.2021

Il Revisore
dott. Stefano Bigi

