



## Comune di POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

ORIGINALE

N°68  
Reg. delib.

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<b>OGGETTO:</b>	<b>ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023.</b>
-----------------	--

L'anno **duemilaventi**, il giorno **sei** del mese di **ottobre** alle ore **18:00**, 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 Iannetta Dr.ssa Vanessa avente anche funzioni verbalizzanti.

Al momento dell'appello risultano presenti:

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

5	0
---	---

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

<b>OGGETTO:</b>	<b>ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023.</b>
-----------------	--

## LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI gli atti programmatori approvati:

- Documento Unico di Programmazione 2020-2022, approvato con deliberazione di C.C. n. 73 del 17/12/2019;
- Bilancio di Previsione 2020-2022, approvato con deliberazione di C.C. n. 78 del 17/12/2019;

CONSIDERATO inoltre che la Giunta Comunale ha successivamente proceduto ad approvare lo stralcio del Piano Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi 2020-2022 approvato con deliberazione n. 123 del 20/12/2019, comprendente le assegnazione di risorse ai competenti responsabili della gestione dell'ente, completato con il Piano della Performance 2020, approvato con DGC n. 6 del 31/01/2020, modificata ed integrata con DGC n 51 del 18/08/2020, così come definito dal decreto legislativo n.150 del 27.10.2009, e modificato dal D.Lgs. n. 74/2017;

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 integralmente la propria Delibera n. 93 del 25/10/2019, esecutiva, con la quale la Giunta provvedeva all'approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale valevole per il triennio 2020/2022, (cosiddetto P.T.F.P.), quale strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, nell'ambito del complesso dei documenti economico - finanziario programmatici per il medesimo triennio;

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;

INTESO procedere con l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023 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.

CONSIDERATO che nel corso dell'anno 2020 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 e Passivi al 31/12/2019 - 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. 10 del 18/02/2020;
- Delibera del Consiglio Comunale n. 9 del 26/05/2020 con la quale è stato approvato il Rendiconto di Gestione per l'esercizio finanziario 2019;

- Quiescenze di personale comportanti vacanze in organico all'interno di alcune aree organizzative con necessità di copertura di posti resisi vacanti a seguito della relativa cessazione, anche con trasformazione di posti relativamente ad alcuni profili e categorie di inquadramento, 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 definitivamente dalla giunta comunale con atto n. 63 del 04/07/2017, decorrente dal 1° settembre 2017.
- Con tale atto 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 stata 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 ;
- 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.

*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 dipartimento della funzione pubblica del 13/05/2020, pubblicata sulla G.U. del 11/09/2020, esplicativa del DM del 17/03/2020, la quale all'ultimo capoverso del punto 1.2 testualmente recita: *"Nel caso dei comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668 della legge n. 147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia"*;

RICHIAMATA la DGC n. 67 del 02/10/2020 con la quale è stata espressa la necessità di provvedere alla modifica del P.T.F.P. 2020/2022, approvato precedentemente con DGC n. 93 del 25/10/2019, per i fatti gestionali intercorsi e le novità normative emanate dagli organi deputati, di forte impatto sia sulla programmazione economica - finanziaria degli enti locali che sulla gestione delle risorse umane;

VISTO in merito il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2020 - 2022 approvato con DGC n. 67 del 02/10/2020, predisposto nel rispetto delle *"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, con le modifiche apportate alla versione originaria del documento stesso, precedentemente approvato con deliberazione di G.C. n. 93/2019, ritenendo che lo stesso soddisfi le esigenze dell'ente in materia di impiego delle risorse umane;

CONSIDERATO che l'elaborazione della modifica al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ad opera della DGC n. 67 del 02/10/2020 valevole per il triennio 2020 - 2022 precedentemente approvato con DGC n. 93 del 25/10/2019, 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;

RAVVISATA la necessità ora di procedere con l' approvazione della programmazione di personale 2021-2023 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 2021-2023, 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 2021-2023 in corso di predisposizione, con riferimento a posti in organico finanziati all'interno del bilancio di previsione 2021-2023;

RITENUTO per tanto con il presente atto, approvare il seguente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 che sarà recepito nello schema di DUP 2021-2023 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 2020 con DGC n. 93/2019 di approvazione del Piano dei fabbisogni di personale 2020-2021, modificato con DGC n. 67/2020, 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 2021 – 2023  
del Comune di Poggio Renatico**

**TEMPO DETERMINATO: anno 2021 – 2023**

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

**TEMPO INDETERMINATO: anno 2021-2023**

PROFILO	N. POS TI	CAT.	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO PRESUNTO	AREA / SERVIZIO DI DESTINAZIONE	ORARIO DI LAVORO	NOTE
Agente di Polizia Municipale	1	C1	Da ottobre 2020	Area - Polizia Municipale Servizi: Vigilanza	Tempo Pieno	Al fine di sostituire la vacanza di un posto presso la P.M. a seguito di trasferimento per mobilità interna presso altra area dell'ente, dal 1/10/2019, è stata attivata nel corso del 2019 la procedura di mobilità intercompartimentale di

						<p>cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001, mobilità interna, esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, tutte con esito negativo. Si procederà con assunzione attingendo da graduatoria formatasi a seguito di procedura concorsuale a livello sovra comunale tra i comuni della gestione associata del personale con capofila il comune di Bondeno, il quale si è occupato delle procedure concorsuali medesime. Essendo state bloccate le procedure a causa del Covid-19, si è ipotizzato nella DGC n. 67 del 02/10/2020 la copertura da ottobre 2020, a causa dei tempi connessi alle verifiche da effettuare riferite all'espletamento delle procedure concorsuali, terminate. Qualora le procedure non terminassero entro il 31/12/2020, si autorizza il tutto nell'anno 2021.</p>
<b>Collaborat ore tecnico</b>	<b>1</b>	<b>B3</b>	<b>Da dicembre 2020</b>	<b>Area Lavori Pubblici</b>	<b>Tempo pieno</b>	<p>Al fine di sostituire la vacanza di un posto di collaboratore tecnico/elettricista presso l'Area lavori Pubblici dal 1° luglio 2020, sono state attivate preventivamente le procedure di mobilità intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001, con esito negativo. Tuttavia a causa della sospensione dei termini procedimentali per emergenza Covid-19 e per effetto dei nuovi criteri assunzionali di cui al D.M. del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e della Circolare esplicativa, del 13 maggio 2020 pubblicata in G.U. in data 11/09/2020, l'ente ha avuto la necessità di sospendere le procedure assunzionali in attesa di capire in quale soglia si collocasse e se potesse assumere.</p> <p>In virtù delle nuove regole, a seguito dell'approvazione della DGC n. 67 del 02/10/2020, l'ente procederà con la ripresa delle procedure assunzionali, Verranno nuovamente effettuate le <u>procedure di mobilità</u></p>

COMUNE DI POGGIO RENATICO

						<p>intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001, e in caso di esito negativo con la mobilità interna qualora presenti profili, a seguire mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 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 per medesima categoria e profilo, di altri enti. Qualora le procedure non terminassero entro il 31/12/2020, si autorizza il tutto nell'anno 2021.</p>
<b>Assistente Sociale</b>	<b>1</b>	<b>D1</b>	<b>Da gennaio 2021</b>	<p><b>Area Servizi alla persona</b></p> <p><b>Servizio:</b> Servizi sociali</p>	<b>Tempo Pieno</b>	<p>Al fine di procedere alla copertura di un posto a tempo indeterminato e pieno di assistente sociale, coperto fino al 31/12/2020 con assunzione a tempo determinato, 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, mobilità interna, esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. In caso di esito negativo di tali procedure, di procederà con assunzione da graduatoria concorsuale anche a livello sovra comunale, o qualora possibile eventualmente con utilizzo di graduatorie di altri enti.</p>
<b>Istruttore tecnico</b>	<b>1</b>	<b>C1</b>	<b>Da gennaio 2021</b>	<b>Area Gestione del Territorio</b>	<b>Tempo Pieno</b>	<p>Al fine di sostituire la vacanza di un posto di collaboratore amministrativo cat. B1 presso l'Area Gestione del Territorio che si è reso vacante dal 1° Agosto 2020, si intende trasformare il posto medesimo in un posto da Istruttore Tecnico cat. C1 dal 1° gennaio 2021. Verranno pertanto attivate preventivamente le procedure di mobilità intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001, <u>mobilità interna, esterna ai sensi</u></p>

						dell'art. 30 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.
<b>Istruttore amministrativo</b>	<b>1</b>	<b>C1</b>	<b>Da gennaio 2022</b>	<b>Area Servizi alla persona</b>  <b>Servizio: Servizi sociali</b>	<b>Tempo Pieno</b>	Al fine di sostituire la vacanza di un posto di Esecutore amministrativo cat. B1 presso l'Area Servizi alla Persona che si renderà vacante presumibilmente dal 1° Ottobre 2021, si intende trasformare il posto medesimo in un posto da Istruttore Amministrativo cat. C1 dal 1° gennaio 2022. Verranno pertanto attivate preventivamente le procedure di mobilità intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001, mobilità interna, esterna ai sensi dell'art. 30 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.
//			<b>2023</b>	//		//

DATO ATTO che per l'esercizio 2023 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 2021, per differenti cause non preventivabili al momento, si provvederà all'aggiornamento del presente piano triennale dei fabbisogni 2021-2023;

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

**A) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:**

1. Nessuna preventivata nel triennio 2021-2023

**B) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:**

1. si intende confermare la copertura dei posti già inseriti nel Piano occupazionale 2020-2022 , con riferimento all'anno 2020, non ancora coperti alla data di approvazione della presente deliberazione con riferimento a :
  - I posto di Istruttore di polizia Municipale cat. C, che si è reso vacante dal 1/10/2019 presso l' Area Polizia Municipale, a seguito del trasferimento per mobilità interna di un dipendente di tale area presso l'Area Ragioneria, a seguito superamento selezione di cui al verbale approvato con determinazione R.G. n. 217 del 09/05/2019, con copertura del relativo posto di istruttore contabile cat. C vacante dal 1° di ottobre 2019. Per la copertura del posto di Istruttore di P.M. sono state attivate con esito negativo le procedure propedeutiche di mobilità intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001, mobilità interna, esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, tutte con esito negativo. Si procederà con assunzione attingendo da graduatoria formatasi a seguito di procedura concorsuale già espletato a livello sovra comunale tra i comuni della gestione associata del personale con capofila il comune di Bondeno. Essendo state bloccate le procedure a causa del Covid-19, si è ipotizzato nella DGC n. 67 del 2/10/2020 la copertura presumibilmente da ottobre 2020, a causa dei tempi connessi alle verifiche da effettuare riferite all'espletamento delle procedure concorsuali, terminate;
  - Si intende confermare la copertura di un posto di collaboratore tecnico/elettricista cat B3 presso l'Area lavori Pubblici che si è reso vacante dal 1° luglio 2020, con attivazione delle procedure di mobilità intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001, mobilità interna, esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, ed 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;
2. Da gennaio 2021 si procederà con la copertura a tempo indeterminato della figura di:
  - N. 1 assistente sociale cat D1 . Si procederà con l' attivazione delle procedure di mobilità intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001, mobilità interna, esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, ed in caso di esito negativo di tali procedure, si procederà con assunzione da graduatoria concorsuale anche a livello sovra comunale o qualora possibile eventualmente con utilizzo di graduatorie di altri enti. Tale figura sarà comandata successivamente presso la gestione associata dei servizi sociali presso il Comune di Cento capofila, con rimborso integrale da parte dello stesso delle spese riferite a tale assunzione;
  - N.1 Istruttore tecnico presso l'area gestione del territorio, al fine di sostituire la vacanza di un posto di collaboratore amministrativo cat. B1 che si è reso vacante dal 1° Agosto 2020, presso tale area, con trasformazione del posto medesimo in un posto da Istruttore Tecnico cat. C1, a causa delle necessità espresse dal responsabile competente , al fine di fronteggiare le numerose attività facenti capo all'area G.T., anche in considerazione della probabile riduzione dell'utilizzo del personale somministrato post-sisma a tutt'oggi assegnato all'ente dalla Regione. Verranno pertanto attivate preventivamente le procedure di mobilità intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001, mobilità interna, esterna ai sensi dell'art. 30 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.
  - N. 1 Istruttore amministrativo presso l'area Servizi alla Persona , al fine di sostituire la vacanza di un posto di Esecutore amministrativo cat. B1 presso tale area che si renderà vacante per quiescenza presumibilmente dal 1° Ottobre 2021, con trasformazione del posto medesimo in un posto da Istruttore Amministrativo cat. C1 dal 1° gennaio 2022

al fine di sopprimere alle numerose attività di tipo amministrativo afferenti al sociale ad oggi espletate con difficoltà a causa di un numero ridotto di dipendenti assegnati a tale area. Verranno pertanto attivate preventivamente le procedure di mobilità intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001, mobilità interna, esterna ai sensi dell'art. 30 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.

INTESO approvare, per le motivazioni indicate, la rimodulazione della dotazione di personale a far data dal 1/1/2021 dell'ente, rispondente ai fabbisogni e nel rispetto dei limiti di spesa di legge, in conseguenza della presente approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 del Comune di Poggio Renatico, nonchè il dettaglio dei dipendenti assegnati alle singole funzioni/settori dell'ente a decorrere dalla medesima data, come di seguito indicato:

**Dotazione di personale 2021-2023 a tempo indeterminato, a regime, rispondente ai fabbisogni dalla data di entrata in vigore della presente deliberazione.**

AREA 1	PosGiur idica	Profilo professionale	Dotazione di personale
SERVIZI GENERALI	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo (Resp. P.O)	1
	C	Istruttore Amministrativo	5
	C	Istruttore Informatico	1
	B1	Esecutore Amministrativo	2
<b>Totale</b>			<b>9</b>
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	1
	C	Istruttore Contabile	2
<b>Totale</b>			<b>4</b>
AREA 3	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Dotazione di personale

<b>GESTIONE DEL TERRITORIO</b>	D1	Istruttore Direttivo Tecnico (Resp. P.O.)	1
	C	Istruttore Amministrativo	1
	C	Istruttore tecnico	1
	C	Istruttore Contabile	1
	C	Istruttore tecnico (copertura del posto prevista nel 2021)	1
	<b>Totale</b>		
<b>AREA 4</b>	<b>Pos. Giuridica</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Dotazione di personale</b>
<b>LAVORI PUBBLICI</b>	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
	B3	Collaboratore tecnico/elettricista	1
	<b>Totale</b>		
<b>AREA 5</b>	<b>Pos. Giuridica</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Dotazione di personale</b>
<b>POLIZIA LOCALE</b>	D1	Istruttore Direttivo – Ispettore P.L.	1
	C	Istruttore Amministrativo di P.L	6
	<b>Totale</b>		

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 dal 1/1/2021)	2
	C	Istruttore Amministrativo (di cui 1 unità che sarà coperta dal 01/01/2022 a seguito della trasformazione del posto di cat. B1, vacante a seguito quiescenza dal 01/10/2021)	4
	B1	Esecutore amministrativo (in quiescenza dal 01/10/2021)	1
	<b>Totale</b>		
<b>TOTALE</b>			<b>39</b>

Dettaglio dei dipendenti assegnati alle singole funzioni dell'ente dalla data di entrata in vigore della presente deliberazione:

#### 1- AREA SERVIZI GENERALI

Dipendente	Cat.	Profilo	Note
Baccilieri Anna	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo – Responsabile A.P.O.	
Pitrelli Angelo	C	Istruttore amministrativo	
Bordonaro M. Teresa	C	Istruttore amministrativo	
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	

**AREA RAGIONERIA BILANCIO ECONOMATO PERSONALE**

<b>Dipendente</b>	<b>Cat.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Note</b>
Bonifazzi Daniela	D1	Istruttore direttivo contabile- Responsabile APO	
Lolli Gianna	D1	Istruttore direttivo contabile- Vice -Responsabile APO	
Fiorini Alessandra	C	Istruttore contabile	
Biondi Rossella	C	Istruttore Contabile	

**2 - AREA GESTIONE DEL TERRITORIO**

<b>Dipendente</b>	<b>Cat.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Note</b>
Rizzoli Gianni	D1	Istruttore direttivo tecnico- Responsabile APO	
Natali Claudia	C	Istruttore amministrativo	
Pedriali Sara	C	Istruttore tecnico	
Vacante dal 01/01/2021	C	Istruttore tecnico	Vacante
Spisani Fabrizia	C	Istruttore contabile	

**4- AREA LAVORI PUBBLICI**

<b>Dipendente</b>	<b>Cat.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Note</b>
Bianconi Emanuele	D1	Istruttore direttivo tecnico- Responsabile APO	
Gessi Samantha	D1	Istruttore direttivo tecnico- Vice Responsabile APO	
Marzocchi Sara	C	Istruttore tecnico	
Baraldini Enrico	C	Istruttore tecnico	

COMUNE DI POGGIO RENATICO

Vacante	B3	Collaboratore tecnico/ elettricista	Vacante
Toso Cristian	B3	Conduttore macchine op. complesse	
Favretti Lorenzo	B3	Conduttore macchine op. complesse	

**5 - AREA POLIZIA LOCALE**

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	N
Bonazzi Giorgio	D1	Istruttore direttivo di P.L.	
Beccari Monica	C	Istruttore amm.vo di P.L.	
Scaglioso Gianmarco	C	Istruttore amm.vo di P.L.	
Costantino Luca Elia	C	Istruttore amm.vo di P.L.	
Pregnoletto Luigi	C	Istruttore amm.vo di P.L.	
Candini Alessandro	C	Istruttore amm.vo di P.L.	
Vacante	C	Istruttore amm.vo di P.L.	

**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 - Responsabile APO- Vice Segretario	
Pilati Catia	C	Istruttore amm.vo	
Giambi Anna Maria	C	Istruttore amm.vo	
Botti Manuel	C	Istruttore amm.vo	
Navarra Daniela	B1	Esecutore amministrativo	In quiescenza presumibilmente dal 01/10/2021
Vacante	C1	Istruttore amm.vo	Assunzione prevista dal 01/01/2022 per trasformazione posto Esecutore amm.vo non più coperto dopo quiescenza .

Miccoli Sabrina	DI	Assistente sociale	In comando presso il Comune di Cento
Vacante dal 01/01/2021	DI	Assistente sociale	Da comandare presso il Comune di Cento

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;

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 2021-2023, 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. è allegato al presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale il dettaglio delle risorse finanziarie necessarie 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 2021-2023, in quanto non modificativo in aumento dei posti da coprire ma unicamente finalizzato alla copertura di posti già presenti nella dotazione organica vacanti o che si rendono vacanti per quiescenza, dimissioni volontarie, pur se con previsione di trasformazione di alcuni profili e categorie rispetto alle cessazioni, per le motivazioni sopra espresse (Allegato A);
3. è allegato al presente piano il prospetto 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. è allegato al presente piano il prospetto dimostrativo del calcolo delle capacità assunzionali a tempo indeterminato del Comune di Poggio Renatico, 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 2017 – 2019, 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 (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 la propria deliberazione n. 66 del 02/10/2020, 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 2021;

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;
- il Comune di Poggio Renatico rientra, nell’elenco dei comuni colpiti dagli eventi sismici che hanno interessato l’Emilia Romagna nel maggio 2012 e che quindi per il periodo in cui è riconosciuto lo stato dell’emergenza (prorogato ad oggi al 31/12/2020, come sancito dall’art. 2-bis, comma 44 del D.L. n. 148 del 16/10/2017, convertito in L. n. 172 del 04/12/2017), l’art 11 comma 4-ter del DL 90/2014 stabilisce che *“i vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557 dell’art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, a decorrere dall’anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell’anno 2011. Nei confronti dei predetti comuni colpiti dal sisma, i vincoli assunzionali di cui al comma 28 dell’art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come da ultimo modificato dal presente articolo, non si applicano a decorrere dall’anno 2013 e per tutto il predetto periodo dello stato di emergenza”*;
- 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. 7,4 (calcolato su n. 37 dipendenti in servizio al 1° gennaio dell’anno 2020). Il presente piano triennale risulta rispettoso di tale limite in quanto non prevede alcuna assunzione di personale a tempo determinato dal 1/1/2021 al 31/12/2023.

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 è il seguente:

- 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);
- Per quanto riguarda poi il caso specifico del Comune di Poggio Renatico essendo un ente che rientra nell’elenco dei comuni colpiti dagli eventi sismici che hanno interessato l’Emilia Romagna nel maggio 2012 e che quindi per il periodo in cui è riconosciuto lo stato dell’emergenza (attualmente prorogato al 31/12/2020), l’art 11 comma 4-ter del DL 90/2014, prevede che *“i vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557 dell’art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, a decorrere dall’anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell’anno 2011”*;

- L'ente tuttavia ha sempre preso come limite di riferimento di spesa la media del triennio 2011-2013, al fine di non avere problemi di rispetto di tale limite al termine dello stato d'emergenza, come evidenziato negli allegati al bilancio di previsione 2020-2022 e Rendiconto 2019;
- 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 rappresentato in allegato (Allegato A);
- 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 (Allegato C);

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)

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 2021 – 2023, previsti dal comma 557, dell'art. 1 L. 296/2007 e sm.i., in conseguenza delle assunzioni programmate per il triennio 2021-2023 di cui all'Allegato B) alla presente deliberazione;

CONFERMATO che la programmazione triennale 2021-2023 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;

VISTA la determinazione del limite di spesa di competenza ovvero di spesa potenziale massima, relativamente :

- alla spesa di personale afferente alla Gestione Associata dei servizi Socio Assistenziali (GAFSA) comunicata al momento dell'approvazione del bilancio di previsione 2020, dall'ente capifila Comune di Cento pur se non definitiva; la quota relativa all'anno 2021 non è stata ancora comunicata;
- alla sostenibilità del presente piano triennale anche in ipotesi di "rientri" a pieno carico di personale attualmente comandato presso altri enti, tenuto conto della nuova modalità di contabilizzazione del salario accessorio del personale previsto dalla "contabilità armonizzata";
- agli importi conteggiati riferiti alle convenzioni con altri enti capofila (Comune di Bondeno per segreteria convenzionata e comando Responsabile Presidio P.M.) a titolo di rimborso di personale prevista in virtù delle situazioni di convenzione che ad oggi risultano con i medesimi enti;
- agli importi relativi alle assunzioni programmate di cui alla presente deliberazione e alle eventuali cessazioni di personale previste;

DATO ATTO pertanto che l'Ente risulta legittimato ad assumere a tempo indeterminato nell'anno 2020, in quanto rientrante nella prima fattispecie, come dimostrato nel dettaglio nell'allegato C);

DATO ATTO che tutti i dati relativi alle spese di personale riportati nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2021 – 2023, in esame, saranno compresi all'interno degli stanziamenti del bilancio 2021-2023, 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 contenuta nel presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, al fine di perseguire la copertura di posti in organico previsti nel presente piano nei rispettivi anni;

INTESO inoltre porre in essere per l'anno 2021:

- a. la procedura di mobilità esterna, di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, anche in pendenza di un eventuale obbligo normativo di preventivo espletamento, qualora ritenuto conveniente per l'ente;
- b. l'istituto, calato nel contesto della procedura assunzionale, tramite mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001, con espresso riferimento alla "mobilità per interscambio" o "per compensazione", prevista dall'art. 7 del DPCM n. 325/1988 nei casi di domanda congiunta con altri dipendenti di enti aventi corrispondente categoria, profilo professionale e retributivo, previo nulla osta del Responsabile del Settore di riferimento, nonché delle Amministrazioni di provenienza e di destinazione, anche senza necessità, trattandosi di mero interscambio, dell'adozione di specifici avvisi pubblici come già previsto dalla Circolare Nota DFP 0020506 P- 4.17.1.7. del 27/03/2015;

CONSIDERATO che dette autorizzazioni vengono conferite in quanto:

- il Comune di Poggio Renatico, risulta per l'anno 2021 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 2021/2023, saranno stanziati le spese per i suddetti profili professionali, in quanto dette autorizzazioni mirano a dare copertura a posti in organico attualmente coperti, pur se con alcune trasformazioni di profili professionali e categorie giuridiche;
- le procedure suddette, non comportano ulteriori oneri diretti a carico del bilancio comunale di qualunque titolo non previsti negli strumenti di programmazione finanziari;
- la *ratio legis* dell'istituto della mobilità per interscambio/compensazione è identificabile nel soddisfacimento di interessi particolari dei singoli dipendenti interessati, ad "invarianza" dell'interesse pubblico complessivo. Infatti, due dipendenti, con medesima professionalità, si "scambiano" nello svolgimento delle attività connesse alle rispettive posizioni di lavoro, senza che l'ente debba rilevare ed approvare, nell'ambito del proprio piano occupazionale, un nuovo fabbisogno, in quanto l'istituto non presuppone una nuova esigenza di personale dell'ente, dovendosi realizzare soltanto una reciproca sostituzione delle persone che ricoprono un determinato Ruolo;
- che l'istituto della mobilità per interscambio/compensazione è attualmente uno strumento di trasferimento del personale ancora consentito nel nostro ordinamento, in quanto non impattante sui vincoli economici e giuridici in materia di personale degli enti;
- l'operazione di mobilità per interscambio/compensazione non deve in ogni caso generare un utilizzo distorto dello strumento, tale da configurare una finalità elusiva del regime assunzionale vigente;
- la mobilità per interscambio non deve alterare gli equilibri di Dotazione Organica, né le attuali condizioni organizzative del Comune di Poggio Renatico, con particolare riferimento ai Servizi di riferimento;
- non configurandosi, per tutto quanto sopra indicato, un nuovo fabbisogno di personale si procede ad autorizzare, per l'anno 2020, la formalizzazione di operazioni di mobilità esterna per interscambio/compensazione, senza la necessità di modificare preventivamente il Piano dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 vigente;

pertanto in occasione del primo aggiornamento utile del Piano si prenderà atto dell'eventuale ricorso alle suddette procedure e dell'esito delle stesse.

RITENUTO per quanto sopra esposto il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2021 – 2023, e gli allegati A), B) e C) allo stesso meritevoli di approvazione, in quanto dall'esame degli stessi risulta complessivamente che:

1. 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;
2. 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;
3. 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 2021 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);
4. 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:

CALCOLO DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL COMUNE DI POGGIO RENATICO- AI SENSI DELL'ART. 4 DEL DM DEL 17/03/2020.

	Triennio 2017 – 2019
A) Entrate correnti al netto del FCDE dell'ultima annualità considerata, comprensivo di entrate TARI al netto del FCDE	7.268.506,60
	Anno 2019 – consuntivo
B) Spesa di personale ultimo rendiconto approvato	1.415.775,44
C) Rapporto B/A:	19,48%
D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%	1.955.228,27
Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90%	Sotto soglia
Margine positivo del Comune D – B:	539.452,83
E) Spesa di personale 2018	€ 1.306.197,41
F) % massima incremento 2021 = 21%	
G) Limite massimo incremento 2021 (E*F)	274.301,46

CONFRONTO TRA PREVISIONI SPESA PERSONALE A REGIME 2021-2023 CON RENDICONTO 2019.

	Anno 2019 – consuntivo
--	------------------------

A) Entrate correnti al netto del FCDE dell'ultima annualità considerata, comprensivo di entrate TARI al netto del FCDE	7.268.506,60
	Previsioni 2021-2023 a regime
B) Spesa di personale 2021-2023 prevista a regime	1.511.052,64
C) Rapporto B/A:	20,79%
D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%	1.955.228,27
Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90%	Sotto soglia
Margine positivo del Comune D – B:	444.175,63
E) Spesa di personale 2018	€ 1.306.197,41
F) % massima incremento 2021 = 21%	
G) Limite massimo incremento 2021	274.301,46
Incremento 2021-2023 a regime, calcolato rispetto al Rendiconto 2019, confrontato con % incremento possibile nel 2021, rispetto ai dati anno 2018	95.277,20
Margine positivo 2021-2023 per rispetto limite	179.024,26

5. 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;
6. al fine di dare corso alle assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, previste nel 2021-2023 il Comune di Poggio Renatico dovrà approvare preventivamente il Piano delle Performance per l'anno 2021-2023 ;
7. l'ente è dotato di 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 successivamente all'anno 2020;

8. si procederà alla verifica del perdurare delle ulteriori condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale, nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste.

RILEVATO che eventuali ulteriori modifiche in corso d'anno del presente Piano saranno consentite solo 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 sul Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021 – 2023, che si va ad approvare con il presente atto, sussiste comunque un grado di incertezza discendente sia dalle modalità attuative del DM del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, che dal 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 ad oggi solo ai fini dell'attuazione delle assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2021 e 2023 ma che necessiteranno dell'aggiornamento del parametro richiesto dalla normativa in relazione all'ultimo rendiconto approvato, che sarà di riferimento per le assunzioni previste per i successivi anni 2021 e 2022 decorrenti dalla data di approvazione del rendiconto 2020, restando pertanto le stesse subordinate ai fini dell'effettiva fattibilità.

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 2021-2023 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 2021-2023, come in allegato dimostrato (Allegato A, B, C) e 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;

VISTO 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 il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio come sopra indicato (Allegato D);

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 presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 e relativi allegati, contenente la definizione ed aggiornare della programmazione strategica e operativa dell'Ente riguardo al personale, dando atto che lo stesso verrà recepito quale allegato allo schema di DUP 2020-2022, 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 2021-2023 del Comune di Poggio Renatico, come di seguito indicato:

**Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021 – 2023 del Comune di Poggio Renatico**

**TEMPO DETERMINATO: anno 2021 – 2023**

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

**TEMPO INDETERMINATO: anno 2021-2023**

PROFILO	N. POS TI	CAT.	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO PRESUNTO	AREA / SERVIZIO DI DESTINAZIONE	ORARIO DI LAVORO	NOTE
Agente di Polizia Municipale	1	C1	Da ottobre 2020	Area - Polizia Municipale Servizi: Vigilanza	Tempo Pieno	Al fine di sostituire la vacanza di un posto presso la P.M. a seguito di trasferimento per mobilità interna presso altra area dell'ente, dal 1/10/2019, è stata attivata nel corso del 2019 la procedura di mobilità intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001, mobilità interna,

						<p>esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, tutte con esito negativo. Si procederà con assunzione attingendo da graduatoria formatasi a seguito di procedura concorsuale a livello sovra comunale tra i comuni della gestione associata del personale con capofila il comune di Bondeno, il quale si è occupato delle procedure concorsuali medesime. Essendo state bloccate le procedure a causa del Covid-19, si è ipotizzato nella DGC n. 67 del 02/10/2020 la copertura da ottobre 2020, a causa dei tempi connessi alle verifiche da effettuare riferite all'espletamento delle procedure concorsuali, terminate. Qualora le procedure non terminassero entro il 31/12/2020, si autorizza il tutto nell'anno 2021.</p>
<b>Collaborat ore tecnico</b>	<b>1</b>	<b>B3</b>	<b>Da dicembre 2020</b>	<b>Area Lavori Pubblici</b>	<b>Tempo pieno</b>	<p>Al fine di sostituire la vacanza di un posto di collaboratore tecnico/elettricista presso l'Area lavori Pubblici dal 1° luglio 2020, sono state attivate preventivamente le procedure di mobilità intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001, con esito negativo. Tuttavia a causa della sospensione dei termini procedimentali per emergenza Covid-19 e per effetto dei nuovi criteri assunzionali di cui al D.M. del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e della Circolare esplicativa, del 13 maggio 2020 pubblicata in G.U. in data 11/09/2020, l'ente ha avuto la necessità di sospendere le procedure assunzionali in attesa di capire in quale soglia si collocasse e se potesse assumere.</p> <p>In virtù delle nuove regole, a seguito dell'approvazione della DGC n. 67 del 2/10/2020 l'ente procederà con la ripresa delle procedure assunzionali, Verranno nuovamente effettuate le procedure di mobilità intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001,</p>

COMUNE DI POGGIO RENATICO

						<p>e in caso di esito negativo con la mobilità interna qualora presenti profili, a seguire mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 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 per medesima categoria e profilo, di altri enti. Qualora le procedure non terminassero entro il 31/12/2020, si autorizza il tutto nell'anno 2021.</p>
<b>Assistente Sociale</b>	<b>1</b>	<b>D1</b>	<b>Da gennaio 2021</b>	<p><b>Area Servizi alla persona</b></p> <p><b>Servizio:</b> Servizi sociali</p>	<b>Tempo Pieno</b>	<p>Al fine di procedere alla copertura di un posto a tempo indeterminato e pieno di assistente sociale, coperto fino al 31/12/2020 con assunzione a tempo determinato, 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, mobilità interna, esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. In caso di esito negativo di tali procedure, di procederà con assunzione da graduatoria concorsuale anche a livello sovra comunale, o qualora possibile eventualmente con utilizzo di graduatorie di altri enti.</p>
<b>Istruttore tecnico</b>	<b>1</b>	<b>C1</b>	<b>Da gennaio 2021</b>	<b>Area Gestione del Territorio</b>	<b>Tempo Pieno</b>	<p>Al fine di sostituire la vacanza di un posto di collaboratore amministrativo cat. B1 presso l'Area Gestione del Territorio che si è reso vacante dal 1° Agosto 2020, si intende trasformare il posto medesimo in un posto da Istruttore Tecnico cat. C1 dal 1° gennaio 2021. Verranno pertanto attivate preventivamente le procedure di mobilità intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001, mobilità interna, esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. In caso di esito negativo di tali</p>

						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.
<b>Istruttore amministrativo</b>	<b>1</b>	<b>C1</b>	<b>Da gennaio 2022</b>	<b>Area Servizi alla persona</b>  <b>Servizio: Servizi sociali</b>	<b>Tempo Pieno</b>	Al fine di sostituire la vacanza di un posto di Esecutore amministrativo cat. B1 presso l'Area Servizi alla Persona che si renderà vacante presumibilmente dal 1° Ottobre 2021, si intende trasformare il posto medesimo in un posto da Istruttore Amministrativo cat. C1 dal 1° gennaio 2022. Verranno pertanto attivate preventivamente le procedure di mobilità intercompartimentale di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001, mobilità interna, esterna ai sensi dell'art. 30 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.
//			<b>2023</b>	//		//

3) di dare atto che il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, unito agli allegati A), B) e C), risulta pienamente rispettoso della attuale normativa di riferimento vigente in materia di personale, come dettagliatamente dimostrato nello stesso;

4) di rimodulare la dotazione di personale a far data dall'adozione del presente atto, rispondente ai fabbisogni e nel rispetto dei limiti di spesa di legge, in conseguenza della presente approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 del Comune di Poggio Renatico, nonchè il dettaglio dei dipendenti assegnati alle singole funzioni/settori dell'ente a decorrere dalla medesima data, come di seguito riportato:

**Dotazione di personale 2021-2023 a tempo indeterminato, a regime, rispondente ai fabbisogni dalla data di entrata in vigore della presente deliberazione.**

ARE	Pos Giur	Profilo professionale	Dotazione di personale
-----	-------------	-----------------------	------------------------

<b>SERVIZI GENERALI</b>	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo (Resp. P.O)	1
	C	Istruttore Amministrativo	5
	C	Istruttore Informatico	1
	B1	Esecutore Amministrativo	2
	<b>Totale</b>		<b>9</b>

<b>AREA 2</b>	<b>Pos · Giur idica</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Dotazione di personale</b>
<b>RAGIONER IA BILANCIO ECONOMA TO</b>	D1	Istruttore Direttivo Contabile	1
	D1	Istruttore Direttivo Contabile	1
	C	Istruttore Contabile	2
	<b>Totale</b>		<b>4</b>

<b>AREA 3</b>	<b>Pos · Giur idica</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Dotazione di personale</b>
<b>GESTION E DEL TERRIT ORIO</b>	D1	Istruttore Direttivo Tecnico (Resp. P.O.)	1
	C	Istruttore Amministrativo	1
	C	Istruttore tecnico	1
	C	Istruttore Contabile	1
	C	Istruttore tecnico ( <b>copertura del posto prevista nel 2021</b> )	1
	<b>Totale</b>		<b>5</b>

<b>AREA 4</b>	<b>Pos · Giur idica</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Dotazione di personale</b>
	D1	Istruttore Direttivo Tecnico (Resp. P.O)	1

LAVORI PUBBLICI	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
	B3	Collaboratore tecnico/elettricista	1
	<b>Totale</b>		
AREA 5	Pos · Giur idica	Profilo professionale	Dotazione di personale
POLIZIA LOCALE	D1	Istruttore Direttivo – Ispettore P.L.	1
	C	Istruttore Amministrativo di P.L.	6
	<b>Totale</b>		
AREA 6	Pos · Giur idica	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 dal 1/1/2021)	2
	C	Istruttore Amministrativo (di cui 1 unità che sarà coperta dal 01/01/2022 a seguito della trasformazione del posto di cat. B1, vacante a seguito quiescenza dal 01/10/2021)	4
	B1	Esecutore amministrativo (in quiescenza dal 01/10/2021)	1
<b>Totale</b>			<b>7</b>
<b>TOTALE</b>			<b>39</b>

Dettaglio dei dipendenti assegnati alle singole funzioni dell'ente dalla data di entrata in vigore della presente deliberazione:

**1- AREA SERVIZI GENERALI**

Dipendente	Cat.	Profilo	Note
Baccilieri Anna	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo – Responsabile A.P.O.	
Pitrelli Angelo		Istruttore amministrativo	
Bordonaro M. Teresa	C	Istruttore amministrativo	
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	
Fiorini Alessandra	C	Istruttore contabile	
Biondi Rossella	C	Istruttore Contabile	

**3 - AREA GESTIONE DEL TERRITORIO**

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

Pedriali Sara	C	Istruttore tecnico	Vacante
Vacante dal 01/01/2021	C	Istruttore tecnico	
Spisani Fabrizia	C	Istruttore contabile	

**4- AREA LAVORI PUBBLICI**

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Bianconi Emanuele	D1	Istruttore direttivo tecnico- Responsabile APO	Vacante
Gessi Samantha	D1	Istruttore direttivo tecnico- Vice Responsabile APO	
Marzocchi Sara	C	Istruttore tecnico	
Baraldini Enrico	C	Istruttore tecnico	
Vacante	B3	Collaboratore tecnico/ elettricista	
Toso Cristian	B3	Conduttore macchine op. complesse	
Favretti Lorenzo	B3	Conduttore macchine op. complesse	

**5 - AREA POLIZIA LOCALE**

Dipendente	Cat.	Profilo professionale	Note
Bonazzi Giorgio	D1	Istruttore direttivo di P.L.	
Beccari Monica	C	Istruttore amm.vo di P.L.	
Scaglioso Gianmarco	C	Istruttore amm.vo di P.L.	
Costantino Luca Elia	C	Istruttore amm.vo di P.L.	
Pregolato Luigi	C	Istruttore amm.vo di P.L.	
Candini Alessandro	C	Istruttore amm.vo di P.L.	

Vacante	C	Istruttore amm.vo di P.L	
---------	---	--------------------------	--

**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	
Botti Manuel	C	Istruttore amm.vo	
Navarra Daniela	B1	Esecutore amministrativo	In quiescenza presumibilmente dal 01/10/2021
Vacante	C1	Istruttore amm.vo	<b>Assunzione prevista dal 01/01/2022 per trasformazione posto Esecutore amm.vo non più coperto dopo</b>

- 5) Di allegare al presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 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 2021-2023 (Allegato A);
- 6) Di dare atto che il presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 tiene conto della spesa massima di personale prevista comprendente sia i costi del personale in servizio, che quelli di personale da assumere previsto nel presente piano dei fabbisogni 2021-2023, 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 2020-2022, 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 2021-2023 a seguito della adozione della presente deliberazione secondo quanto riportato nell'Allegato B) alla presente deliberazione;
- 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), è di "ente sotto soglia" ;

9) di dare atto che con l'approvazione del presente Piano si autorizza sin d'ora, il responsabile del Personale competente:

- al fine di perseguire la copertura in tempi celeri di ulteriori posti in organico che potrebbero rendersi vacanti durante l'anno 2021, rispetto a quelli sopra indicati, evitando dunque disservizi all'ente;
- e per qualsiasi ulteriore evenienza futura, fin qui non considerata;

di porre in essere per l'anno 2021:

- c. la procedura di mobilità esterna, di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, anche in pendenza di un eventuale obbligo normativo di preventivo di espletamento, qualora ritenuto conveniente per l'ente;
- d. l'istituto, calato nel contesto della procedura assunzionale, tramite mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001, con espresso riferimento alla "mobilità per interscambio" o "per compensazione", prevista dall'art. 7 del DPCM n. 325/1988 nei casi di domanda congiunta con altri dipendenti di enti aventi corrispondente categoria, profilo professionale e retributivo, previo nulla osta del Responsabile dell' Area di riferimento, nonché delle Amministrazioni di provenienza e di destinazione, anche senza necessità, trattandosi di mero interscambio, dell'adozione di specifici avvisi pubblici come già previsto dalla Circolare Nota DFP 0020506 P- 4.17.1.7. del 27/03/2015;

dando atto che dette autorizzazioni vengono conferite in quanto:

- il Comune di Poggio Renatico risulta per l'anno 2021 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 2021/2023, saranno stanziare le spese per i suddetti profili professionali, in quanto dette autorizzazioni mirano a dare copertura a posti in organico attualmente coperti, e pertanto l'attivazione delle procedure di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, sopra indicate, non comportano maggiori oneri per il bilancio comunale, così come non determinano una maggior spesa di personale;
- le procedure suddette, non comportano ulteriori oneri diretti a carico del bilancio comunale di qualunque titolo;
- la *ratio legis* dell'istituto della mobilità per interscambio/compensazione è identificabile nel soddisfacimento di interessi particolari dei singoli dipendenti interessati, ad "invarianza" dell'interesse pubblico complessivo. Infatti, due dipendenti, con medesima professionalità, si "scambiano" nello svolgimento delle attività connesse alle rispettive posizioni di lavoro, senza che l'ente debba rilevare ed approvare, nell'ambito del proprio piano occupazionale, un nuovo fabbisogno, in quanto l'istituto non presuppone una nuova esigenza di personale dell'ente, dovendosi realizzare soltanto una reciproca sostituzione delle persone che ricoprono un determinato Ruolo;
- che l'istituto della mobilità per interscambio/compensazione è attualmente uno strumento di trasferimento del personale ancora consentito nel nostro ordinamento, in quanto non impattante sui vincoli economici e giuridici in materia di personale degli enti;
- l'operazione di mobilità per interscambio/compensazione non deve in ogni caso generare un utilizzo distorto dello strumento, tale da configurare una finalità elusiva del regime assunzionale vigente;

- la mobilità per interscambio non deve alterare gli equilibri di Dotazione Organica, né le attuali condizioni organizzative del Comune di Poggio Renatico, con particolare riferimento ai Settori/Services di riferimento;
- non configurandosi, per tutto quanto sopra indicato, un nuovo fabbisogno di personale si procede ad autorizzare, per l'anno 2021, la formalizzazione di eventuali operazioni di mobilità esterna per interscambio/compensazione, senza la necessità di modificare preventivamente il Piano dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 vigente;

e per tanto occasione del primo aggiornamento utile del Piano si prenderà atto dell'eventuale ricorso alle suddette procedure e dell'esito delle stesse.

10) di dare atto che tutti i dati relativi alle spese di personale riportati nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2021 – 2023, in esame, oltre che il dettaglio fornito in merito agli stanziamenti dei singoli capitoli di bilancio di previsione per il triennio 2021 – 2023 indicati all'interno del succitato Allegato A) risultano pienamente rispondenti con quanto ad oggi formulato nell'ambito dei documenti necessari di programmazione economico-finanziaria, per il medesimo triennio come da ultimo approvati, ai quali si rimanda per quanto attiene alle ulteriori dimostrazioni del rispetto degli ulteriori vincoli di bilancio previsti dalla normativa vigente;

11) di dare atto che la presente deliberazione sarà recepita in allegato allo schema di Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2021-2023 previsto dall'art.151 del TUEL, in corso di predisposizione;

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 il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio secondo quanto previsto dalla normativa vigente (Allegato D);

14) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni e relativi allegati 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 presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, 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 2020-2022, 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, in quanto i tempi necessari a determinarne l'ordinaria esecutività, considerata la materiale redazione del verbale, la sottoscrizione, la pubblicazione e la decorrenza dei 10 giorni previsti dal 3° comma del medesimo articolo, costituirebbero un significativo ritardo in relazione agli effetti che l'atto intende produrre.

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.

<b>OGGETTO:</b>	<b>ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023.</b>
-----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

Il Sindaco  
Garuti Daniele

Il Segretario Generale  
Iannetta Dr.ssa Vanessa

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.

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 2021-2023.**

#### 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 06-10-20

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 2021-2023.**

#### 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 06-10-20

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.

ALLEGATO "A"

**PREVISIONE SPESE DI PERSONALE ANNI 2021-2023**  
**CONTENUTI ECONOMICI DEL PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023**  
 \*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 - Inedati Provvidenza	TRF	23,80	8,00
INAIL (aliquota media)	Assi Inferium	2,88	2,00
		1,40	-

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

Nuove categorie di appartenenza	cod. mecc.	retribuzione tabellare dal 01/04/2018 triennio sc 2016-2018	Ind. Vac cont. 0,00	Indennità art.37 c.1 (art.b) +art.c)	Indennità di pos. o ex L.191/98	Elemento perequativo	Indennità Art.4, c.3 CCNL 97/97	Indennità di comparto complessive	13°	Totale
A.1	A.1	17.600,97	0,000	-	-	319,00	64,56	388,80	1.421,75	19.256,07
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	17.666,66	0,000	-	-	308,00	64,56	388,80	1.471,38	19.899,30
A.4	A.4	17.970,54	0,000	-	-	297,00	-	388,68	1.497,56	20.163,77
B.1	B.1	18.034,07	0,000	-	-	297,00	-	471,72	1.502,84	20.306,63
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	-	-	284,00	-	471,72	1.688,66	21.388,17
B.4	B.4	19.343,33	150,26	-	-	264,00	-	471,72	1.624,47	21.853,80
B.5	B.5	19.669,91	152,88	-	-	253,00	-	471,72	1.681,90	22.198,41
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	-	-	233,00	-	471,72	1.784,44	23.669,40
C.1 PM	C.1 PM	20.344,07	168,080	1.110,84	-	293,00	-	549,60	1.708,51	24.124,10
C.1	C.1	20.344,07	168,080	-	-	293,00	-	549,60	1.708,51	23.013,26
C.2	C.2	20.829,26	168,080	-	-	242,00	-	549,60	1.748,95	23.927,89
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	24.138,91
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	22.096,11	171,600	-	-	198,00	-	549,60	1.854,81	24.860,12
C.4 PM	C.4 PM	22.096,11	177,970	1.110,84	-	187,00	-	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	171,990	1.110,84	-	209,00	-	549,60	1.923,43	26.852,04
D.1	D.1	22.138,47	171,990	-	-	209,00	-	622,80	1.884,96	24.999,22
D.1 PM	D.1 PM	22.138,47	171,990	1.110,84	-	209,00	-	622,80	1.884,96	26.109,05

Nuova categoria di appartenenza	cod. mecc	retribuzione tabellare dal 01/04/2018 biennio ec. 2016-2018	Incremento 0,00	Indennità art. 37 c.1, lett.b) +lett.c)	Indennità di posiz. o ex L.10/1998	Elemento perequativo	Indennità Art. 4, c.3 CCNL 95/97	Indennità di comparto complessiva	13°	Totale
D.2	D.2	23.220,05	171.990		-	175,00		622,80	1.949,34	26.140,18
D.2 PM	D.2 PM	23.220,05	171.990	1.110,84	-	175,00		622,80	1.949,34	27.261,02
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	27.728,70	215.420		-	22,00		622,80	2.328,26	30.912,18

TABELLA BENEFICI PER PROGRESSIONE ECONOMICA con tredicesima

da S1 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	633,24
da B7 a B8	498,33
da C1 a C2	525,02
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	1.174,86
da D2 a D3	2.417,79
da D3 a D4	1.177,51
da D4 a D5	1.283,56
da D5 a D6	2.074,74
da D6 a D7	1.625,00

RETRIBUIZ. DI POSIZIONE	RETR. RISULTATO PRESUNTA
R. AREA SEGRETI. S	11.000,00
R. AREA RAG.	15.000,00
R. AREA G.T.	15.000,00
R. AREA LL.PP.	15.000,00
R. AREA SERV.	11.000,00
ALLA PERSONA	67.000,00
	12.538,10

79.538,10

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

TRIENNIO 2021-2023

NOME DEL DIPENDENTE	COD D.F.	PROFILO PROFES- SIONALE	MESEI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo produttività (progressioni oriz.)	di cui per COMPARTO CFONDO PROD (indennità di comparto)	SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE ANNUALE
SEGRETERIA GENERALE - RETRIB. RISULT.									
VANESSA IANNETTA (IN CONV. AL 40%)			12,00	4.000,00					4.000,00
ISTRUTTI DIRETT. RESP P.O.									
BACCILIERI ANNA	D 3	ISTRUTTO AMM.VO	12,00	41.567,01	3.592,76	563,40	74,75	-	41.941,76
PITRELLI ANGELO	C 1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO (MESSO COMILE)	12,00	23.013,26	-	497,52	-	-	23.013,26
ISTRUTTI INFORMATICO									
FARIOLI LUCA	B 5	ISTRUTTO AMM.VO UFF	12,00	22.199,41	1.919,84	426,96	524,16	-	22.723,57
NUVOLI ANGELO	C 1	ISTRUTTO AMM.VO UFF	12,00	23.013,26	-	426,96	-	-	23.013,26
ISTRUTTI AMM.VO UFF PROTOCOLLO									
BORDONARO M TERESA	C 3		12,00	23.527,99	1.154,56	497,52	596,96	-	24.124,85
=====									
TOTALI PER SERVIZIO Cap 105			72,00	137.320,93	6.667,16	2.412,36	1.195,87	-	138.616,70

DIRITTI DI SEGRETERIA SEGR. 8.000,00

RIMBORSO COSTO SEGRETARIO IN CONVENZIONE CON COMUNE DI BONDENO AL 40%  
I.R.A.P. -- Cap 715 59.100,00  
15.864,29

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE -- Cap. 105

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

34.870,97  
3.989,28  
2.051,23  
40.911,47

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

TRIENNIO 2021-2023

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	
BONIFAZZI DANIELA	D 6	RAG.CAPO	12,00	48.719,46	8.128,65	563,40	-	-	48.719,46	
LOLLI GIANNA	D 4	VICE RAGIONIERE	12,00	28.508,88	4.770,36	563,40	-	422,28	28.531,16	
BIONDI ROSSELLA	C 6	ISTR.CONTABILE	12,00	25.741,20	3.465,72	497,52	600,21	-	26.341,41	
FIORINI ALESSANDRA	C 1	ISTR.CONTABILE	12,00	23.013,25	-	497,52	-	933,96	23.947,22	
TOTALI PER SERVIZIO Cap. 106				48,00	125.982,80	16.364,73	2.121,84	600,21	1.395,24	127.939,25

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

10.759,58

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE \*\* Cap. 106

C.P.D. DEL  
INAD. DEL PREV. ZA  
INAIL

30.126,76  
3.645,59  
1.772,16

35.544,51

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

TRIENNIO 2021-2023

NOME DEL DIPENDENTE	GF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo produttività (progressioni orizz.)	di cui per COMPARTO C/FONDO PROD (indennità di comparto)	SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM	TOTALE
									ANNUALE
SPISANI FABRIZIA	C 1	ISTRAMM VO	12 00	23.013,26	-	497,52	-	642,12	23.655,38

TOTALI PER SERVIZIO Cap 105 12 00 23.013,26 - 497,52 - 642,12 23.655,38

14138 - COMPENSI INCENTIVANTI UFFICIO TRIBUTI 2.500,00

I.R.A.P. \*\* Cap 715 2.168,53

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE \*\* Cap 108

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

NOME DEL DIPENDENTE	CF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo produttività (progressioni crz.)		di cui per COMPARTO CFONDO PROD. (indennità di comparto		SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE ANNUALE
BIANCONI EMANUELE	D.4	GEOMETRA A P.O	12,00	40.316,16	4.770,36	583,40	537,96			46.316,16	
GESSI SAMANTHA	D.2	VICE RESPONSABILE	12,00	24.998,22	1.174,96	563,40	291,24			25.536,18	
BARALDINI ENRICO	C.2	GEOMETRA	12,00	23.527,89	628,94	497,52				23.819,13	
MARZOCCHI SARA	C.1	GEOMETRA	12,00	23.013,26	-	497,52				23.013,26	

TOTALI PER SERVIZIO Cap. 105 48,00 117.855,52 6.574,26 2.121,84 - 829,20 118.684,72

INCENTIVI TECNICI 25.000,00

I.R.A.P. \*\* Cap. 715 12.142,72

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE \*\* Cap 106

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

33.999,61  
3.394,24  
1.999,98  
39.393,83

NOME DEL DIPENDENTE	QF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo produttività		di cui per COMPARTO C/FONDO PROD. (indennità di comparto)		SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE ANNUALE
					(progressioni anz.)	(indennità di comparto)					
SCARPANTE MARA	C 6	ISTRAMM VO	12,00	25.741,20	3.465,72	497,52	497,52	276,90	-	26.018,10	
LOPO PATRIZIA	B 4	COLLAB AMM VO	12,00	21.853,80	1.418,37	428,96	428,96			21.853,80	
CUFARO GERARDO	C 4	ISTRAMM VO	12,00	24.860,12	1.987,21	497,52	497,52			24.860,12	
SCHIAVINI ROBERTO	C 5	ISTRAMM VO	12,00	25.741,20	3.465,72	497,52	497,52			25.741,20	
TOTALI PER SERVIZIO Cap.105				48,00	98.196,32	10.237,02	1.919,52	276,90	-	98.473,22	

I R A P \*\* Cap. 715

8.370,22

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE \*\* Cap. 106

C P D E L.  
INADEL PREV ZA  
INAIL

23.436,63  
2.836,03  
1.378,63

27.651,28

NOME DEL DIPENDENTE	QF	QUALIFICA	MESI CONSIDERATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo produttività (progressioni anz.)	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 DELL'ENTE \*\* Cap 106

C.P.D.E.L. 5.090,38  
 MADELL PREVZA 615,98  
 INAIL 299,43  
 6.005,80

NOME DEL DIPENDENTE	OF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo		SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE ANNUALE
					produttività (progressioni orz.)	di cui per COMPARTO CFONDO PROD. (indennità di comparto)			
BONAZZI GIORGIO	D 1 PM	AGENTE P.M.	12,00	26.109,06	-	563,40	-	-	26.109,06
SCAGLIOSO GIANMARCO	C 1 PM	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	-	608,40	24.732,50
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	-	507,48	24.631,58
BECCARI MONICA	C 1 PM	AGENTE P.M.	12,00	24.124,10	-	497,52	-	-	24.124,10
VACANTE	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 84,00 182.653,67 12.000,00 3.548,52 - 1.115,88 183.969,55

CONVENZIONE CON ALTRO COMUNE CAPO AREA 31/1/14 5.000,00

SPESE PER PREVIDENZA INTEGRATIVA PERSONALE P.M. 3.500,00

I.R.A.P. \*\* Cap 715 15.542,56

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE \*\* Cap 106

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

43.519,17  
5.286,19  
2.559,95

51.345,31

NOME DEL DIPENDENTE	OF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo		di cui per COMPARTO C/FONDO PROD. (indennità di comparto)	SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE ANNUALE
					produttività (progressioni critz.)	C/FONDO PROD.				
GIAMBI ANNA MARIA	C 4	COLLABORAT. AMM. VO	12.00	24.136,91	1.887,21	497,52	497,52	-	989,76	25.128,67
PILATI CATIA	C 5	ISTRUTTORE AMM. VO	12.00	24.860,12	2.772,39	497,52	497,52	-	989,76	24.860,12
TOTALI PER SERVIZIO Cap. 105			24.00	48.999,03	4.659,60	995,04	995,04	0,00	989,76	49.988,79

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

4.164,92

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE \*\* Cap. 106

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

11.661,77  
1.411,17  
685,99

13.758,93

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

TRIENNIO 2021-2023

NOME DEL DIPENDENTE	QF	QUALIFICA	MESI CONSIDERATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo produttività (progressioni oriz.)	di cui per COMPARTO CFONDO PROD. (indennità di comparto)	SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE ANNUALE
TOSO CRISTIAN	B 7	CONDUTTORE MAOCC OP COMPL	12,00	22.580,52	1.858,14	426,96	-	-	22.580,52
VACANTE	B 3	COLL. TEC./ELETTRICISTA	12,00	21.388,17	-	426,96	-	-	21.388,17

TOTALI PER SERVIZIO Cap. 105 24,00 43.968,69 1.858,14 853,92 - 43.968,69

I.R.A.P. \*\* Cap. 715 3.737,34

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE \*\* Cap. 106

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

10.464,55  
1.266,30  
615,59

12.346,41

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

TRIENNIO 2021-2023

NOME DEL DIPENDENTE	QF	QUALIFICA	MESI CONSIDERATI	RETRIBUZIONE	TRIENNIO 2021-2023		SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM.	TOTALE ANNUALE	
					di cui per fondo produttività (progressioni orizz.)	di cui per COMPARTO C/FONDO PROD. (indennità di comparto)				
RIZZIOLI GIANNI	D 6	RESP AREA	12,00	48.719,46	8.128,55	563,40	53,82	2.292,00	48.773,28	
PEDRIALI SARA	C 1	ISTRUTTORE AMMINISTR.	12,00	23.013,26	-	497,52	-	-	25.305,26	
NATALI CLAUDIA	C 4	ISTR.AMMINISTRATIVO	12,00	24.860,12	1.887,21	497,52	-	-	24.860,12	
VACANTE (N. ISTRUTTORE TECNICO PRESSO L'AREA G.T. DAL 1/1/2021)	C 1	ISTR. TECNICO	12,00	23.013,26	-	497,52	-	-	23.013,26	
TOTALI PER SERVIZIO Cap 110				48,00	119.606,10	10.015,86	2.055,96	53,82	2.292,00	121.951,92

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

10.171,09

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE \*\* Cap 120

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

28.479,06  
3.446,21  
1.675,24

33.600,51

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

CAP. 1207105-  
1207106-120715

TRIENNIO 2021-2023

NOME DEL DIPENDENTE	QF	QUALIFICA	MESI CONSIDE- RATI	RETRIBUZIONE	di cui per fondo produttività		di cui per COMPARTO C/FONDO PROD		SALARIO DI ANZIANITA'	ASSEGNO NUCLEO FAM	TOTALE ANNUALE
					(progressioni ortz.)	(indennità di comparto)	(indennità di comparto)				
TESTONI RAFFAELE	D 5	VICE SEGRETARIO	12,00	43.970,31	8.128,65	563,40	-	-	-	43.970,31	
BOTTI MANUELE	C 6	ISTRUTTORE AMM.VO ESECUTORE	12,00	25.741,20	3.465,72	497,52	470,64	-	-	26.211,84	
NAVARRA DANIELA	B 6	AMMINISTRATIVO	9,00	17.259,95	1.612,84	320,22	345,42	-	-	17.605,37	
VACANTE DAL 1/01/2022 PER TRASFORMAZIONE EX POSTO CAT. B PRESSO L'AREA SERV. ALLA PERSONA - ex Navarra)											
	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	12,00	-	-	563,40	-	-	-	-	
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 DAL 1/1/2021)	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				69,00	136.967.888	13.207.208	2.507.940	3.45.420	470.640	137.783.95	

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

7.421,93

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE \*\* Cap. 106

C.P.D. EL  
INAD.EL. PREV. ZA  
INAIL

32.680,57  
3.954,52  
1.922,39

38.557,58



F.DO INDENNITA' DI POSIZIONE, DIREZIONE E PROG. VERTICALI  
 CONTRIBUTI CLIENTE SU F.DO INDENNITA' DI POSIZIONE  
 IRAP SU F.DO INDENNITA' DI POSIZIONE

IR.A.P. TOTALE

87.996,33

CONTRIBUTI A CARICO DELL'ENTE \*\* TOTALE

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

260.401,63  
 30.580,39  
 15.317,74

305.279,76

Fondo per rinnovi contrattuali  
 Oneri su fondo per rinnovi contrattuali  
 Irapp su fondo rinnovi contrattuali

17.700,00  
 5.000,00  
 1.505,00

Strordinario  
 Strordin. Per calamità

10.932,00  
 -

Fondo Incentivante la produttività:

Iscritto nella rubrica di bilancio  
 Indennità di comparto  
 compensi IC, ISTAT, Merloni  
 Da iscrivero all'Int.181 Cap. 130:  
 Maneggio valori  
 Rischio  
 Disagio  
 Particolari responsabilità  
 TOTALE

148.000,00 Totale Fondo  
 81.593,97  
 19.034,46

47.371,57

Contributi a carico dell'Ente SU COMPENSI INCENTIVANTI

Irapp su Produttività

5.531,58

Oneri pensionistici: Pensioni ad onere ripartito

1.000,00

Spese per previdenza integrativa dipendenti cliente egenti P.M.

3.500,00

Spese per previdenza integrativa dipendenti cliente (Fondo Perso)

3.000,00

Arrotondamento

TOTALE SPESE DI PERSONALE ANNO 2021 - Macroaggregato 101 (ESCLUSA IR.A.P. e rimborso al comune di bondano per segreteria in convenzione) 1.587.542,40  
 TOTALE SPESE DI PERSONALE ANNO 2022-2023 A REGIME (tenuto conto della maggiore spesa per trasformaz. Ex posto cat. B presso l'area Servizi alla persona)- Macroaggregato 101 (ESCLUSA IR.A.P. e rimborso al com 1.511.052,64

LIMITI DI UTILIZZO PERSONALE A TEMPO INDETERM., DETERMINATO E CO.CO.CO. TRIENNIO 2021-2023 - 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	
<b>MEDIA TRIENNIO 2011-2013</b>			<b>1.414.135,01</b>	
<b>ANNO 2021-2022-2023 con assunzioni a regime come da Programma triennale dei fabbisogni di personale</b>				
TOT. MACROAGGREGATO SPESE DI PERSONALE STANZIATE NEL BIL. 2021-2023 CON ASSUNZIONI A REGIME COMPRESIVO DI SPESE PER MENSA AI DIPENDENTI E COMPRESIVO DI EURO 59.100 DI RIMBORSO AL COMUNE PER SEGRETARIO IN CONVENZIONE CODIFICATO NEL MACROAGGREGATO 09- RIMBORSI	1.570.142,40	0,00	1.570.142,40	
MACROAGGREGATO "IMPOSTE E TASSE" DI CUI IRAP C/ENTE BILANCIO 2021-2023			93.527,92	
QUOTA PERSONALE SERVIZI ASSOCIATI ANNO 2021-2023 GESTIONE GAFSA /COMUNE DI CENTO			95.967,88	Da bilancio di previsione 2020 GAFSA - gestione servizi sociali in gestione associata, trasmesso dal Comune di Cento e registrata presso l'Ente con Prot. 8286 del 10/06/2020. Non ancora pervenuti dati relativi al bilancio preventivo 2021.
<b>A DEDURRE:</b>				
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 IMU-TARI ANNO 2021-2023			-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

ARRETRATI 2016-2017 CCNL 21/05/2018 (oneri diretti e oneri riflessi)			-	19.162,93	esclusi arretrati CCNL del 21/05/2018
ANNO 2021-2022-2023 con assunzioni a regime a regime come da Programma triennale dei fabbisogni di personale	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 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
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
<b>TOTALE 2021-2023</b>				<b>1.291.976,54</b>	
<b>RISPETTO LIMITE 2021-2023 a regime</b>				<b>-122.158,47</b>	(*)

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

MARGINE RISPETTO LIMITE: 122.158,47

SPESA PERSONALE COMANDATO 64.035,00

**MARGINE POSITIVO 58.123,47**

**CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALI - NUOVO DPCM**  
**FASCIA ABITANTI COMPRESA TRA 5.000 E 9.999 - (26,9% - 30,9%)**

ALLEGATO C

Entrate Correnti - rendiconto	2017	2018	2019
Titolo 1	3.830.596,91	3.860.228,98	4.265.480,91
Titolo 2	755.956,35	614.318,96	535.889,72
Titolo 3	1.184.680,91	1.225.400,16	1.139.758,89
<b>Totale entrate correnti</b>	<b>5.771.234,17</b>	<b>5.699.948,10</b>	<b>5.941.129,52</b>
TARI CORRISPETTIVA	1.817.394,00	1.834.978,00	1.842.135,00
FCDE - TARI	78.457,00	7.932,00	12.910,00
Importo TARI al netto di FCDE (V. nota CLARA spa - prot. 9535 del 3/7/2020)	1.738.937,00	1.827.046,00	1.829.225,00
<b>IMPORTO ENTRATE CORRENTI COMPRENSIVE DI TARI CORRISPETTIVA</b>	<b>7.510.171,17</b>	<b>7.526.994,10</b>	<b>7.770.354,52</b>

Media del triennio			<b>7.602.506,60</b>
--------------------	--	--	---------------------

a dedurre:

FCDE stanziato def.nel 2019			334.000,00
-----------------------------	--	--	------------

Base Imponibile art. 2 Dpcm			<b>7.268.506,60</b>
-----------------------------	--	--	---------------------

Limite di spesa	<b>26,9%</b>	<b>1.955.228,27</b>	<b>A</b>
-----------------	--------------	---------------------	----------

Determinazione spesa di personale anno 2019 ex.art.2

Impegni di competenza per:

Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato e art.110 (macro 101) (compreso art.110, comandi, distacchi)			1.415.775,44	
Per Co.Co.Co.			0,00	
<b>Totale spesa di personale anno 2019</b>			<b>1.415.775,44</b>	<b>B</b>

<b>marginie positivo</b>			<b>539.452,83</b>	<b>C</b>
--------------------------	--	--	-------------------	----------

<b>% RAGGIUNTA</b>	<b>19,48%</b>
--------------------	---------------

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 2021 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. Macroaggregato 101, compresi art. 110, comandi e distacchi, co.co.co)	% increm.	tot incremento	
1.306.197,41	21,0%	274.301,46	<b>D</b>

Essendo, però, C superiore a D si assume come limite D ovvero	<b>274.301,46</b>
---	-------------------

**CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALI - NUOVO DPCM**  
**FASCIA ABITANTI COMPRESA TRA 5.000 E 9.999 - (26,9% - 30,9%)**

Entrate Correnti - rendiconto	2017	2018	2019	
Titolo 1	3.830.596,91	3.860.228,98	4.265.480,91	
Titolo 2	755.956,35	614.318,96	535.889,72	
Titolo 3	1.184.680,91	1.225.400,16	1.139.758,89	
<b>Totale entrate correnti</b>	<b>5.771.234,17</b>	<b>5.699.948,10</b>	<b>5.941.129,52</b>	
TARI CORRISPETTIVA	1.817.394,00	1.834.978,00	1.842.135,00	
FCDE - TARI	78.457,00	7.932,00	12.910,00	
Importo TARI al netto di FCDE (V. nota CLARA spa - prot. 9535 del 3/7/2020)	1.738.937,00	1.827.046,00	1.829.225,00	
<b>IMPORTO ENTRATE CORRENTI COMPRENSIVE DI TARI CORRISPETTIVA</b>	<b>7.510.171,17</b>	<b>7.526.994,10</b>	<b>7.770.354,52</b>	
Media del triennio			<b>7.602.506,60</b>	
a dedurre:				
FCDE stanziato def.nel 2019			334.000,00	
Base Imponibile art. 2 Dpcm			<b>7.268.506,60</b>	
<b>Limite di spesa</b>	<b>26,9%</b>		<b>1.955.228,27</b>	<b>A</b>

**Determinazione spesa di personale anno 2021 - 2023 a regime ex.art.2**

**Impegni di competenza per:**

Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato e art.110 (macro 101)(come da dati contenuti nell'allegato A) (compreso art.110, comandi, distacchi)		1.511.052,64	
Per Co.Co.Co.		0,00	
<b>Totale spesa di personale anno 2021-2023 A REGIME</b>		<b>1.511.052,64</b>	<b>B</b>
<b>marginale positivo</b>		<b>444.175,63</b>	<b>C</b>

**% RAGGIUNTA 20,79%**

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 2021 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, oltre art. 110, comandi, distacchi)	% increm.	tot incremento	
1.306.197,41	21,0%	<b>274.301,46</b>	<b>D</b>

Essendo, però, C superiore a D si assume come limite D ovvero **274.301,46**

<b>INCREMENTO 2021-2023 CALCOLATO RISPETTO AL RENDICONTO 2019 A REGIME, CONFRONTATO CON % INCREMENTO POSSIBILE RISPETTO AI DATI ANNO 2018</b>	<b>95.277,20</b>
<b>MARGINE POSITIVO 2021-2023 PER RISPETTO LIMITE</b>	<b>179.024,26</b>

Revisore dei Conti unico  
del Comune di Terre del Reno  
Provincia di Ferrara

COMUNE DI POGGIO RENATICO (FE)

Prof.n. 0014616 del 06-10-2020

AOO: C/PFEA00 Cat. 2 Class. 11 Cod. IPA c/g/08

UT: UOR3-RAG

Est.



**Verbale n. 24 del 05/10/2020**

Il sottoscritto Dott. Ruggero Corbi

**premessi che**

con deliberazione del Consiglio Comunale n. 59 del 28/10/2017 è stato nominato revisore del Comune di Poggio Renatico per il periodo dal 29/10/2017-28/10/2020;

**esaminata**

la proposta di deliberazione della Giunta Comunale pervenutemi per l'esame, avente il seguente oggetto: **"ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023"**

**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 principali 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) e dalla L. n. 160 del 27/12/2019 (Legge di Bilancio 2020);
- 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"

**DATO ATTO** che l'organo di revisione con verbale n. 26 del 21/10/2019, aveva provveduto a rilasciare il competente parere favorevole in merito all'approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020 – 2022 e relativi allegati, successivamente approvato con DGC n. 93 del 25/10/2019;

**VISTO** che il suddetto Piano 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 risulta altresì allegato al DUP 2020 – 2022;
- inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite l'applicativo di SICO in data 13/11/2019;

*Andri*

**DATO ATTO** che con DGC n. 67 del 02/10/2020 sulla cui proposta di deliberazione è stato espresso il proprio parere n. 20 del 23/09/2020, a seguito della necessità da parte dell'ente di provvedere alla modifica del P.T.F.P. 2020/2022, di cui alla DGC n. 93 del 25/10/2019, per i fatti gestionali intercorsi e le novità normative emanate dagli organi deputati, di forte impatto sia sulla programmazione economica - finanziaria degli enti locali che sulla gestione delle risorse umane, mirata sia:

- all'allineamento delle assunzioni a vario titolo originariamente previste nel Piano, in funzione dell'avvenuta conclusione di alcuni procedimenti assunzionali previsti, allo slittamento temporale di altri, dettato principalmente dalla sospensione delle procedure concorsuali derivante dall'emergenza COVID – 19, come dettagliatamente descritto nel Piano qui posto in esame ed a cui si rimanda integralmente per ulteriori approfondimenti;
- all'inserimento di altre figure da reclutare, nel corso del 2021, anche con trasformazione di posti presenti di categoria inferiore e diverso profilo, come dettagliatamente descritto nel Piano qui posto in esame ed a cui si rimanda integralmente per ulteriori approfondimenti;
- 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 nell'Allegato C) al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 approvato con la richiamata DGC, in quanto processo ritenuto indispensabile ai fini dell'avvallo delle procedure assunzionali previste nel Piano stesso;

**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 2021-2023;

**VISTO** nel merito il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2021 - 2023 predisposto nel rispetto delle "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, **Allegato A)** alla presente proposta deliberazione qui in esame;

**TENUTO** conto dell'ampia disamina della 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 nel Piano stesso che l'ente intende approvare, dalla quale risulta che, il Comune di Poggio Renatico, ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato, previste per l'anno 2021-2023, si colloca al di sotto del valore soglia di riferimento corrispondente alla fascia demografica di pertinenza, come sinteticamente riportato nella tabella seguente:

**CALCOLO DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL COMUNE DI POGGIO RENATICO- AI SENSI DELL'ART. 4 DEL DM DEL 17/03/2020.**

	Triennio 2017 - 2019
A) Entrate correnti al netto del FCDE dell'ultima annualità considerata, comprensivo di entrate TARI al netto del FCDE	7.268.506,60
	Anno 2019 - consuntivo
B) Spesa di personale ultimo rendiconto approvato	1.415.775,44
C) Rapporto B/A:	19,48%

D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%	1.955.228,27
Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90%	Sotto soglia
Margine positivo del Comune D - B:	539.452,83
E) Spesa di personale 2018	€ 1.306.197,41
F) % massima incremento 2021 = 21%	
G) Limite massimo incremento 2021 (E*F)	274.301,46

CONFRONTO TRA PREVISIONI SPESA PERSONALE A REGIME 2021-2023 CON RENDICONTO 2019.

	Anno 2019 – consuntivo
A) Entrate correnti al netto del FCDE dell'ultima annualità considerata, comprensivo di entrate TARI al netto del FCDE	7.268.506,60
	Previsioni 2021-2023 a regime
B) Spesa di personale 2021-2023 prevista a regime	1.511.052,64
C) Rapporto B/A:	20,79%
D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%	1.955.228,27
Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90%	Sotto soglia
Margine positivo del Comune D - B:	444.175,63
E) Spesa di personale 2018	€ 1.306.197,41
F) % massima incremento 2021 = 21%	
G) Limite massimo incremento 2021	274.301,46
Incremento 2021-2023 a regime, calcolato rispetto al Rendiconto 2019, confrontato con % incremento possibile nel 2021, rispetto ai dati anno 2018	95.277,20
Margine positivo 2021-2023 per rispetto limite	179.024,26

*Colbr*

DATO ATTO che sul Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021 – 2023, che si va ad approvare con il presente atto, sussiste comunque un grado di incertezza discendente sia dalle modalità attuative del DM del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, che dal 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 ad oggi solo ai fini dell'attuazione delle assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2021 e 2023 ma che necessiteranno dell'aggiornamento del parametro richiesto dalla normativa in relazione all'ultimo rendiconto approvato, che sarà di riferimento per le assunzioni previste per i successivi anni 2021 e 2022 decorrenti dalla data di approvazione del rendiconto 2020, restando pertanto le stesse subordinate ai fini dell'effettiva fattibilità.

CONSIDERATO che al momento è possibile in ogni caso fornire una prima rappresentazione della situazione del Comune di Poggio Renatico, al fine di legittimare le assunzioni programmate a tempo indeterminato per l'anno 2021, in quanto ad oggi il Comune di Poggio Renatico si considera "ente sotto soglia", considerati i dati delle entrate forniti 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, dati che saranno oggetto di aggiornamento in conseguenza dell'approvazione del rendiconto 2020;

**VISTO l'Allegato C)** al Piano di cui forma parte integrante e sostanziale, nel quale figura il dettaglio dei conteggi 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 delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano stesso, a regime, 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 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;

**CONSIDERATO** che tutti i dati relativi alle spese di personale riportati nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2021 – 2023, in esame, oltre che il dettaglio fornito in merito agli stanziamenti dei singoli capitoli di bilancio di previsione per il triennio 2021 – 2023 indicati all'interno del succitato Allegato A) risultano pienamente rispondenti con quanto ad oggi riportato nell'ambito del Bilancio di previsione 2020-2022, come da ultimo approvato anche a seguito delle variazioni di bilancio ad oggi approvate dal consiglio comunale dell'ente, nonché al bilancio di previsione 2021-2023 in corso di predisposizione che dovrà contenere i valori relativi alle spese di personale di cui all'allegato A) alla proposta in oggetto;

**VISTO** il dettaglio delle assunzioni a vario titolo di personale a cui l'ente intende dar corso nel triennio 2020 – 2020, riportate nella proposta di deliberazione di cui all'oggetto, qui in esame;

#### **DATO ATTO:**

- o che nel Piano Triennale di Fabbisogni di Personale 2021 - 2023, 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 di cui si prende atto nel presente verbale;
  - si evidenziano ulteriori ossevazioni e considerazioni relative al piano come di seguito riportate:
- o che nella quantificazione della spesa di personale per il triennio 2021 – 2023 (Allegato B) al piano, si è tenuto debitamente conto di tutto il personale assunto o in servizio presso l'ente a qualsiasi titolo e pertanto si è considerato:
  - la quota parte di spesa di personale afferente alla Gestione Associata dei servizi Socio Assistenziali (GAFSA) comunicata ad ultimo in data 10/06/2020 dall'ente capofila: Comune di Cento pari ad € 95.967,88, acquisito al prot. num.: 8286/2020; l'ente non ha ancora ricevuto la previsione per il triennio 2021-2023 e pertanto è stata riproposta la stessa somma del 2020;
  - la sostenibilità del presente piano triennale anche in ipotesi di "rientri" a pieno carico di personale attualmente in convenzione, tenuto conto 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 personale prevista in virtù delle situazioni di convenzione/comando che ad oggi risultano con i medesimi enti;
  - 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. 6 del 31/01/2020, modificato e integrato con DGC n. 51 del 18/08/2020s.m.i., il Piano della Performance 2020;
  - 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, tenuto conto della particolare condizione di ente colpito dal sisma 2012.
  - in sede di predisposizione dell'attività programmatoria economica-finanziaria dell'ente, prodromica alla stesura del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, 2021-2023 è stata preventivamente approvato con DGC n. 66/2020, la 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 triennale dei fabbisogni di personale non 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 2019 entro i termini di legge, con delibera di Consiglio Comunale n. 9 del 26/05/2020, nel quale si dà evidenza di quanto segue:
      - di non versare in situazioni strutturalmente deficitarie, di cui all'artt. 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 2019, dell'equilibrio economico – finanziario di bilancio, richiesto dalla normativa vigente, come dimostrato nell' apposito allegato al rendiconto 2019 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, tenuto conto di quanto previsto dall'art dall'art.11, comma 4-ter del DL 90/2014 per gli enti colpiti dal sisma 2012;
      - 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 2021-2023, oggetto del presente parere, una volta approvato dalla giunta comunale, costituirà allegato al DUP 2021-2023, 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 durante l'anno 2020, tenuto altresì conto di tutte le variazioni di bilancio

Cabri

- interventive ed approvate fino ad oggi. si evidenzia in perdurare del rispetto dell'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. 62 del 30/09/2019 il Bilancio Consolidato 2018 del gruppo Comune di Poggio Renatico ai sensi del principio applicato 4/4 del d.lgs.118/2011, mentre il bilancio consolidato 2019 dovrà essere approvato dall'ente entro il 30/11/2020;
  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 è dotato di 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 2021;
  10. l'ente ha inoltre inviato il Conto annuale del personale 2019 (ultimo disponibile) entro la scadenza prevista prorogata al 04/09/2020 a causa del Covid-19.

Colli

**DATO ATTO** che:

- come detto nel Piano in esame l'ente procederà alla verifica del perdurare delle condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste;
- in sede esame dell'assestamento generale di bilancio triennio 2020-2022, approvato entro il 31/07/2020, ai sensi dell'art.175, comma 8 del D.Lgs. 267/2000 (Tuel) il presente organo di revisione ha proceduto ad asseverare, il perdurare dell'equilibrio di bilancio pluriennale dell'ente, ad oggi esistente.

**VISTO** il CCNL 2016 - 2018 comparto Funzioni Locali;

**VISTI** i pareri favorevoli dei Responsabili dei servizi 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 2021-2023"

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. 24/2020.

Li, 05/10/2020

Il Revisore  
Dott. Ruggero Corbi  
Corbi Ruggero