



COPIA

COMUNE DI TAGLIO DI PO

PROVINCIA DI ROVIGO

N. **33** DEL 24-03-2022

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO

APPROVAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2022-2023-2024 E DOTAZIONE ORGANICA

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventiquattro** del mese di **marzo** , presso questa Sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno

Eseguito l'appello risultano:

SIVIERO FRANCESCO	SINDACO	P
FIORAVANTI ALBERTO	VICE SINDACO	A
BOSCARO SILVIA	ASSESSORE	A
MARANGONI DAVIDE	ASSESSORE	P
PASETTO VERONICA	ASSESSORE	P

Assiste alla seduta il Sig. TARGA MICHELA Segretario Comunale.

Il Signor SIVIERO FRANCESCO in qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

Si dà atto che l'Assessore Pasetto Veronica si collega in modalità telematica

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- γ l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- γ l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- γ l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- γ Il DM 17 Marzo 2020 prevede il superamento del meccanismo del Turn-over;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

CONSIDERATO CHE:

- γ con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- γ con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
- γ in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

VISTI:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6- ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

DATO ATTO CHE:

- condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- l'art.33 comma 2 del D.L. n.34/2019 e s.m.i. che ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- per l'attuazione di tale disposizione, con D.P.C.M. 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n.108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020 e che successivamente la

Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020 ha dato ulteriori indicazioni in merito all'applicazione stessa;

- i la Legge 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell', [art. 3 ,D.L. n. 90 del 2014](#) e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime.
- i i dirigenti hanno attestato, ai sensi dell'art. 33 del dlgs 165/2001 e smi l'inesistenza di eccedenze di personale.

DATO ATTO CHE i provvedimenti attuativi **dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019**, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti,

RISCONTRATO CHE è intervenuto un radicale cambiamento a seguito dell'introduzione dei nuovi criteri sanciti dal **DM 17 marzo 2020 pubblicato in GU 27 aprile 2020** in attuazione dell'art. **33, comma 2 del D.L. 34/2019**, per individuare l'ammontare delle risorse che consentano una sostenibilità finanziaria della spesa, con abbandono del riferimento esclusivo alla spesa del personale storicizzata, sostituito con nuovi parametri che valorizzano anche le entrate correnti. Per quanto concerne la decorrenza delle nuove regole, il legislatore ha attribuito il potere di individuarne la relativa data, attraverso la sua indicazione da parte di un decreto del Ministro della pubblica amministrazione, adottato 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. I nuovi criteri sono entrati in vigore il **20 aprile 2020**.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

DATO ATTO CHE con delibera di C.C. n. 22 del 31.05.2021 è stato approvato il Rendiconto 2020, per cui il nuovo "valore soglia" ai sensi del suddetto decreto, dovrà essere calcolato tenendo conto dell'ultimo rendiconto approvato;

CONSIDERATO CHE per ragioni prudenziali il totale delle entrate correnti 2020 è stato determinato in € 6.198.250,27, al netto delle entrate straordinarie che sono state incassate dall'Ente per emergenza Covid 19;

RILEVATO CHE in data 8/6/2020 è stata resa nota la circolare esplicativa a cura del DFP relativa al DM sopraccitato.

PRESO ATTO CHE la situazione del comune di Taglio di Po è la seguente, vedi

ALLEGATO A per il dettaglio:

- ı spese del personale consuntivo anno 2018: euro **1.163.626,20**
- ı media delle entrate correnti **2018/2019/2020** ridotte FCDA 2020: **5.450.178,26**
- ı Rapporto in percentuale: **20,36%**

PRESO ATTO CHE l'ente si trova pertanto nella condizione di cui all'art 4 comma 1 e 2 del citato decreto, che di seguito si riporta, attestandosi con un valore inferiore alla soglia del **26,90%** prevista per la propria fascia demografica:

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta inferiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 1 del presente comma possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2, che per l'anno 2021 è stato determinato al 21,00%;

Pertanto l'ente procederà a definire la propria programmazione che appare compatibile con il limite di cui all'art.1 comma 557 della Legge 296/2006 e smi;

La capacità assunzionale del comune di Taglio di Po per il triennio 2022/2024, calcolata esclusivamente sulla base delle cessazioni programmate per l'anno 2022/2023 con i valori individuati nel DM stesso (stipendio tabellare oltre a Oneri Riflessi escluso Irap) è la seguente (per il dettaglio vedi **ALLEGATO B**):

- ı capacità determinata dalle cessazione anno 2021 (100% spesa): euro **59.702,92**
- ı capacità determinata dalle cessazione anno 2022 (100% spesa): euro **81.854,37**

L'Ente anche a fronte delle proposte dei Responsabili dei Servizi, ritiene di dover proporre il seguente piano assunzionale per il triennio 2022/2024, il cui dettaglio con l'individuazione del costo annuo a regime è analizzato nell'**ALLEGATO C** e la conseguente modifica della dotazione Organica dell'ente, come dettagliata nell'**ALLEGATO D**.

- ı Sintesi Piano assunzionale in termini di costi:
- ı Piano assunzionale anno 2022: **81.854,37**
- ı % utilizzo del turn over: **100,00%** al fine di rispondere alle prescrizioni di cui al DM citato;
- ı Piano assunzionale anno 2023: **00**
- ı % utilizzo del turn over: **0,00** al fine di rispondere alle prescrizioni di cui al DM citato;

La previsione della spesa del personale nel bilancio di previsione 2022 è pari ad euro **1.344.624,37** mentre il costo per l'anno 2023 sarà pari ad € **1.342.023,22** e per l'anno

2024 sarà pari ad € 1.299.376,71 ; tale valore appare comunque significativamente più basso del limite di spesa del DM 17 marzo 2020, calcolato come da tabella allegato A;

Tale piano appare compatibile con il Bilancio di previsione 2022, 2023 e 2024.

Si segnala inoltre che, nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.9, comma 28 del D.L.n.78 del 31 maggio 2010 e s.m.i., modificate dal 2014 dalla legge 114/2014 (articolo 11, comma 4 bis) il tetto di spesa annuo per lavoro flessibile è fissato per l'anno 2022, al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009, oppure nel caso in cui l'ente locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali flessibili, al costo sostenuto nell'intero triennio 2007/2009, (per i comuni in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557, articolo1, della legge 296/2000);

RILEVATO che nel rispetto dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), che introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, si è verificato con i Responsabili di Area che non risultano situazioni di eccedenza di personale.

CONSIDERATO pertanto che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA quindi la necessità di prevedere per il triennio 2022 – 2023 - 2024, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento:

ı **ANNO 2022 - TEMPO INDETERMINATO**

Piano come da allegati B e C parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Si prevede il collocamento a riposo di due unità e la cessazione di 1 unità.

Si prevedono tre nuove assunzioni

ı **ANNO 2023 - TEMPO INDETERMINATO**

In vigenza dell'attuale normativa

Non si prevedono cessazioni.

Non si prevedono nuove assunzioni;

ı **ANNO 2024 - TEMPO INDETERMINATO**

In vigenza dell'attuale normativa

Non si prevedono cessazioni.

Non si prevedono assunzioni;

VISTO che il sopra riportato Piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2022-2023-2024 risulta *inferiore al valore soglia per fascia demografica individuato dall'art. 4, Tabella 1 del D.P.C.M. 17.03.2020*;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21/05/2018;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

VISTA la propria precedente deliberazione n. 109 del 12/10/2021;

Vista la legge 30 dicembre 2021 n.234 (Legge di bilancio 2022)

VISTI gli allegati pareri resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, T.U.E.L. 267 del 18/8/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese

DELIBERA

Per le motivazioni in narrativa esposte e che si intendono qui integralmente richiamate.

1. Di approvare le modifiche al piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022/2024 nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché di contenimento della spesa di personale, i seguenti inserimenti:

ÿ **ANNO 2022 - TEMPO INDETERMINATO**

piano come da allegati B e C parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Si prevede il collocamento a riposo con data certa di due unità e la cessazione di una unità.

Si prevedono tre nuove assunzioni ;

ÿ **ANNO 2023 - TEMPO INDETERMINATO**

Non si prevedono cessazioni.

Non si prevedono nuove assunzioni

ÿ **ANNO 2024 - TEMPO INDETERMINATO**

Non si prevedono cessazioni.
Non si prevedono nuove assunzioni

2. Di dare atto che la spesa derivante dal piano di cui sopra sia compatibile con i vigenti vincoli di Legge con riferimento ai nuovi criteri sanciti dall'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, in tema di contenimento della spesa di personale, come si evince dall'allegato "A";
3. Di approvare il calcolo della capacità assunzionale per il triennio 2021/2023 che si allega alla presente delibera sotto la lettera "B" per farne parte integrante e sostanziale, dando atto che, ai sensi della normativa vigente per il triennio 2021/2023 la capacità assunzionale di ogni anno è il 100% delle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso e che per l'anno 2022 intende utilizzare il 95,78% di tale capacità come da allegato "C";
4. Di allegare, sotto la lettera " D" la "dotazione organica" aggiornata alla data odierna, prendendo contestualmente atto che non vi sono eccedenze di personale;
5. Di stabilire che il presente provvedimento sarà allegato, per farne parte integrante e sostanziale, al Bilancio di Previsione 2022/2024.
6. Di dare atto altresì che la presente determinazione di fabbisogno personale è adottata previo parere favorevole del Revisore Unico ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001;
7. Di dare infine atto che la presente deliberazione viene trasmessa alle parti sindacali, quale informazione preventiva.

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1°, DEL D.LGS 18.8.2000, N.267

OGGETTO

**APPROVAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI
2022-2023-2024 E DOTAZIONE ORGANICA**

Dato atto di non trovarsi in situazione di conflitto di interesse, anche potenziale,
come disposto dall'art. 6 bis della Legge 241/90, dall'art.6 del D.P.R. 62/2013 e art.7 del codice di
comportamento aziendale esprime

Parere **Favorevole** in ordine alla regolarità contabile

Il Responsabile del servizio
F.to Barbon Giovanna

Dato atto di non trovarsi in situazione di conflitto di interesse, anche potenziale,
come disposto dall'art. 6 bis della Legge 241/90, dall'art.6 del D.P.R. 62/2013 e art.7 del codice di
comportamento aziendale esprime

Parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica

Il Responsabile del servizio
F.to RODELLA CINZIA

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

Il Presidente
F.to SIVIERO FRANCESCO



Il Segretario Comunale
F.to TARGA MICHELA

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 D.LGS 18.8.2000 N. 267)

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del messo che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno 31-03-2022 all'Albo on-line ove rimarrà per 30 giorni consecutivi.

Li 31-03-2022



Il Vice Segretario Comunale
F.to RODELLA CINZIA

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Li 31-03-2022

Il Vice Segretario Comunale
Rodella Cinzia

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(ART. 125 D.LGS 18 8 2000 N. 267)

Si da atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 31-03-2022 g pubblicazione ai capigruppo consiliari.



Il Vice Segretario Comunale
F.to RODELLA CINZIA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(ART. 134 COMMA 3 D.LGS 18.8 2000 N. 267)

Si certifica che la suestesa deliberazione non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo on-line del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi Art. 134 comma 3 d.lgs 18.8 2000 n. 267.



Il Vice Segretario Comunale
F.to RODELLA CINZIA

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	8074	e	

SPESA PERSONALE RENDICONTO 2018	1.163.626,20
---------------------------------	--------------

FASE 2	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2020	1.109.496,95
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2018	6.465.013,81
	ENTRATE RENDICONTO 2019	5.925.066,57
	ENTRATE RENDICONTO 2020	6.198.250,27
	FCDE PREVISIONE 2020	745.931,96
	ENTRATE NETTO FCDE	5.450.178,26

ENTRATA DA RENDICONTO 2020	6.553.957,83
FONDO FUNZIONI FONDAMENTALI nette	240.105,20
FONDO SOSTEGNO ALIMENTARE	115.602,36
TOTALE AL NETTO ENTRATE STRAORDINARIE	6.198.250,27

FASE 3	20,36%
CALCOLO % ENTE	

FONDO FUNZIONI FONDAMENTALI	331.699,20
MINORI ENTRATE DA CERTIFICAZIONE COVID	91.594,00
FONDO FUNZIONI FONDAMENTALI nette	240.105,20

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5	356.601,00	26,90%
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)		

FASE 6	21,00%	Tabella 2	ANNO 2021	
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	incremento massimo teorico	356.601,00	29,00%	
	incremento entro limite Tabella 2	244.361,50	29,00%	
	incremento effettivo	244.361,50	25,00%	
			3000-4999	24,00%
			5000-9999	21,00%
			10000-59999	16,00%
		60000-249999	12,00%	
		250000-1499999	6,00%	
		1500000>	3,00%	

FASE 7	1.407.987,70
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	spesa 2018 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2

(EVENTUALE)			
FASE 8	244.361,50	NUOVO LIMITE SPESA	
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO	incremento effettivo + bonus facoltà residua		
INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA			
FASE 9	356.601,00	1.466.097,95	NUOVO LIMITE SPESA
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)		

ALLEGATO B

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021

Cessati anno 2021

Profilo professionale	Categoria	Ore settimanali	Stipendio annuo nuovo CCNL 2018
Istruttore Direttivo Servizi Demografici	D 3	36	34.135,19
Esecutore Servizi Affari generali	B3	36	25.567,73

CAPACITA' GENERATA DALLE CESSAZIONI ANNO 2021 59.702,92

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022

Cessati in programma anno 2022

Profilo professionale	Categoria	Ore settimanali	Stipendio annuo nuovo CCNL 2018
Istruttore Servizi Demografici	C 1	36	27.284,79
Istruttore Servizi Demografici	C 1	36	29.687,36
Istruttore Ufficio Tecnico	C1	36	27.284,79

CAPACITA' GENERATA DALLE CESSAZIONI ANNO 2022 81.854,37

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023

Cessati in programma anno 2023

Non sono previste cessazioni nell'anno 2023

ALLEGATO C

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2022

Piano fabbisogno 2022

Assunzioni programmate a valere sulla capacità assunzionale 2022

	Impatto della spesa per il calcolo delle assunzioni	Modalità di assunzione	Impatto della capacità assunzionale
Istruttore Ufficio Tecnico Cat. C	27.284,79	Mobilità	27.284,79
Istruttore Servizi Demografici Cat. C	27.284,79	Da graduatoria	27.284,79
Istruttore Ufficio Tecnico Cat. C	27.284,79	Da graduatoria	27.284,79

Totale utilizzo capacità assunzionale 59.374,72

Totale spesa anno 2022 81.854,37

Assunzioni programmate a valere sulla capacità assunzionale 2023

	Impatto della spesa per il calcolo delle assunzioni	Modalità di assunzione	Impatto della capacità assunzionale

Non ci sono assunzioni programmate per l'anno 2023

Assunzioni programmate a valere sulla capacità assunzionale 2024

Non ci sono assunzioni programmate per l'anno 2024

DOTAZIONE ORGANICA

CATEGORIA B 1	POSTI COPERTI 31.12.2021	CESSAZIONI 2022	ASSUNZIONI PREVISTE 2022	CESSAZIONI PREVISTE 2023	ASSUNZIONI PREVISTE 2023	CESSAZIONI PREVISTE 2024	ASSUNZIONI PREVISTE 2024
OPERATORE UFFICIO	2						
OPERAIO QUALIFICATO	1						
CATEGORIA B 3							
OPERAIO SPECIALIZZATO	2						
CATEGORIA C							
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	9	2 tempo pieno	1 tempo pieno				
ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	2						
ISTRUTTORE TECNICO	2	1 tempo pieno	2 tempo pieno				
CATEGORIA D							
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1						
FUNZIONARIO CONTABILE	1						
FUNZIONARIO TECNICO	1						
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1						
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1						
ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA LOCALE	1						
ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	1						
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1						
TOTALE	26		3 C tempo pieno				

COMUNE DI TAGLIO DI PO

Provincia di Rovigo

L'ORGANO DI REVISIONE

PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 11 DEL 21.1.2022 AD OGGETTO: APPROVAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2022/2024 E DOTAZIONE ORGANICA

L'Organo di Revisione del Comune di Taglio di Po dott. Gianni Morandini,

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*
- La programmazione del fabbisogno di personale che è stata approvata con specifico atto secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173.
- la deliberazione di Giunta comunale n. 109 del 12/10/2021 che al termine di alcune modifiche temporali ha determinato il fabbisogno triennale del personale per gli anni 2021/2023 e la dotazione organica avendo come fine il conseguimento degli obiettivi di mantenimento, miglioramento e sviluppo della programmazione amministrativa;

Preso atto che:

- Il D.L. n. 4/2019 convertito con modificazioni in Legge n. 26 del 28.3.2019 ha previsto tra le altre novità che “ fino al 2021 nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, gli enti locali possono computare ai fini delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità... le cessazioni dal servizio del personale di ruolo programmate nella medesima annualità,

fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over;

- La Legge n.26 del 28.3.2019 che in merito al computo dei resti assunzionali ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo sul triennio precedente;
- Il DM 17/3/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. n.34/2019 ha effettuato un radicale cambiamento per l'individuazione delle risorse che consentano una sostenibilità finanziaria della spesa del personale con abbandono del riferimento esclusivo alla spesa storicizzata in favore di nuovi parametri che valorizzino anche le entrate correnti in rapporto con la spesa del personale;

Rilevato che il Comune di Taglio di Po soddisfa i criteri previsti da tale DM e pertanto procederà a definire il tetto di spesa del personale per l'anno 2022/2024 in base alla circolare esplicativa del DM 17/3/2020 a cura del DFP

i Dirigenti dei Settori comunali hanno attestato, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale in epigrafe

Visti gli allegati A, B, C e D dai quali viene evidenziata la capacità assunzionale e la dimostrazione che le assunzioni da sostenersi per il personale rispettano i limiti assunzionali previsti;

Preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come modificato dal D.L. n.34/2019 come dimostrato nella tabella A riportate nella proposta deliberativa;

Acquisiti

i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Verificato che con il presente atto:

- **sono rispettate** le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 in merito al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE di previsione),
- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- l'attività di programmazione del fabbisogno del personale è correlata alle disponibilità di bilancio ed improntata ai principi di contenimento degli organici e della spesa programmata per il personale
- che la dotazione organica di cui alla deliberazione in epigrafe si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni del personale in termini di rispetto dei vincoli finanziari

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

R a m m e n t a

che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della legge 150/2009;

A c c e r t a

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

- il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;

- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;

E s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale in epigrafe.

L'Organo di Revisione

Dott. Gianni Morandini

documento firmato digitalmente ai sensi DLgs. 82/2005