



COMUNE DI FISCAGLIA PROVINCIA DI FERRARA

**Deliberazione n° 132
in data 30-12-2021**

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto:

APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

L'anno duemilaventuno e questo di trenta del mese di dicembre, a seguito di invito diramato dal Sindaco, si è riunita alle ore 21:20 la Giunta del Comune di Fiscaglia e, con modalità "a distanza", in videoconferenza, in ragione delle contingenti emergenze sanitarie connesse a Covid-19, in conformità al disposto dell'art. 73 D.L. 18/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 24.04.2020 n. 27, del decreto del Sindaco n. 7 del 31.03.2020 e della successiva proroga dello stato di emergenza disposto con D.L. n.105 del 23/07/2021.

La presenza dei componenti la Giunta e la loro espressione di voto viene, pertanto, accertata mediante appello nominale e collegamento simultaneo audiovideo dei componenti e del Segretario generale verbalizzante.

La seduta, in via convenzionale, si intende effettuata sempre presso la sede istituzionale del Comune di Fiscaglia

All'appello risultano presenti:

		Presenti	Assenti
TOSI FABIO	Sindaco	Presente	
BERTELLI RENATO	Vice Sindaco	Presente	
CHIARINI MONICA	Assessore Effettivo	Presente	
GIAQUINTO ALESSANDRA	Assessore Effettivo	Presente	
SOVRANI FRANCESCO	Assessore Effettivo	Presente	

Assiste il Segretario Comunale, Dott.ssa CRIVELLARI RITA, la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Agr. TOSI FABIO, nella sua qualità di Sindaco del Comune suddetto, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

PREMESSO che il Comune di Fiscaglia è stato istituito a far data dal 1/1/2014, giusta L.R. n. 18 del 7/11/2013, a seguito di un processo di fusione tra i preesistenti Comuni di Migliarino, Migliaro e Massa Fiscaglia;

RICHIAMATI:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 il quale ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui 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;
- l'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, il quale prevede che 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, adeguino le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), secondo cui 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.;

VISTO l'art. 6 del D. Lgs. N. 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 del 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. 165/2001 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 maggio 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";

RICHIAMATO l'art. 17, comma 1-bis del D.L. n. 162/2019, il quale ha riconosciuto la possibilità agli enti locali di scorrere le graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel piano triennale dei fabbisogni del personale anche in deroga a quanto stabilito dall'art. 91, comma 4 del D. Lgs. 267/2000;

POSTO che per poter effettuare assunzioni a qualunque titolo, è necessario aver soddisfatto le seguenti condizioni:

- l'ente non deve versare in situazioni di deficitarietà strutturale e dissesto di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- l'ente deve avere attivato ed alimentato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- l'ente deve aver approvato il piano performance dell'anno di riferimento;
- l'ente deve aver approvato il bilancio di previsione, il rendiconto di gestione, il bilancio consolidato dell'anno di riferimento ed inviato, entro i successivi 30 giorni, i dati relativi a questi documenti, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) (art. 9, comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della L. 145/2018) ;

EVIDENZIATO in particolare che il Comune di Fiscaglia:

- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs 267/2000 e ss.mm.ii, come si evince dalla tabella dei parametri di deficitarietà strutturale allegata al Rendiconto della gestione 2020 approvato con deliberazione di CC n.10 del 30/04/2021;
- ha attuato le politiche necessarie a garantire la tempestività dei pagamenti al fine di realizzare il rispetto del vincolo di cui all'art. 41 comma 2 del DL 66/2014 convertito con L. 89/2014;
- ha approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 6 del 11/02/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, il Bilancio di Previsione e relativi allegati atti di programmazione 2021/2023;
- ha approvato con delibera di Giunta Comunale n. 19 del 08/03/2021, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge, il Piano esecutivo di gestione "globalizzato" e annesso Piano delle performance 2021/2023;
- ha approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 30/04/2021 dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, il Rendiconto della gestione 2020 ;
- ha rispettato l'obiettivo del saldo di finanza pubblica, come risulta dal prospetto di verifica degli equilibri allegato 10 al rendiconto 2020 ;
- ha alimentato l'utilizzo della Piattaforma di certificazione dei Crediti prevista dal D.L. n.35/2013 e s.m.i. e adempiuto agli obblighi di cui all'art.27 del D.L. 24/04/2014 n.66 sino al 01.07.2018, data di entrata in vigore del sistema SIOPE+ per l'invio degli Ordinativi Informatici che, ai sensi dell'art.2 comma 7 del Decreto MEF 14 giugno 2017, assolve all'obbligo previsto dall'articolo 7-bis, comma 5 del D.L. n.35/2013 e s.m.i.;
- ha provveduto alla trasmissione alla BDAP del Bilancio di previsione 2021/2023 e del conto consuntivo 2020 con esito positivo del controllo (come da ricevute conservate agli atti) ;
- ha approvato con atto del CC n. 51 del 30/11/2020, il bilancio consolidato esercizio 2019, inviato alla BDAP nei tempi di legge ed ha approvato lo schema di bilancio consolidato esercizio 2020 con deliberazione di G.C. n. 77 del 09/09/2021;

DATO ATTO che per poter assumere, l'ente deve rispettare le seguenti condizioni:

- indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto

2012, n. 135 (art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001); la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i., al netto delle componenti escluse, è pari a € 2.073.048,00

- avere approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale (art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 e art. 91 del TUEL): il PTFP 2021/2023 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 115/2020, e modificato con deliberazione di G.C. n. 46/2021;
- avere verificato che non vi siano dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza nell'anno di riferimento (art.33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001): agli atti dell'ente sono conservate le comunicazioni dei Responsabili di Settore che attestano che non vi sono dipendenti in sovrannumero o eccedenza;
- avere approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs n.198/2006 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001): il piano triennale azioni positive 2020/2022 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 155 del 16/12/2019;
- aver trasmesso i piani triennali 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 della RGS n. 18/2018: sono conservate le ricevute agli atti;

DATO ATTO pertanto, che prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, si è proceduto alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., così come attestazioni rilasciate dai Responsabili di Settore (agli atti dell'Ente);

CONSTATATO che, secondo l'impostazione definita dal D.lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come teito massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente; nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

DATO ATTO, altresì, che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

EVIDENZIATO che l'articolo 33 del decreto legge n. 34 del 30/4/2019, convertito nella Legge n. 58 del 28/6/2019 ed in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L. 90 del 24/6/2014 convertito nella Legge n. 114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

CONSIDERATO che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

VISTA la circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Pubblica Amministrazione, la quale analizza il DPCM 17/3/2020 e fornisce chiarimenti su quanto da esso disposto;

PRESO ATTO che sulla base dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato, comprensivo dei dati riferiti al 2020 forniti dal gestore TARI con nota prot. 5625 del 06/07/2021 risulta essere pari al **17,70%** e che, pertanto, il Comune di Fiscaglia si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1, ossia al **26,90%** per la fascia demografica di appartenenza (Fascia E);

RILEVATO che secondo l'art. 6 comma 3 del citato decreto *"I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta al di sotto dei valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

CONSIDERATO, inoltre, che ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, valore che è possibile incrementare fino alla spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica (nel caso di Fiscaglia: 26,90%), con la gradualità di cui alla tabella 2;

RILEVATO, a tal fine, che ;

- il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € 2.073.048,00, come certificato dal precedente responsabile nella Deliberazione di G.C. n. 115/2020;
- la spesa di personale per l'anno 2021, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a € **2.715.425,35**, corrispondente al valore soglia "più basso" del 26,90%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza;
- i resti assunzionali 2015-2019, secondo il parere RgS prot.12454 del 15/01/2021, potranno essere utilizzati solo in alternativa alla capacità assunzionale della tabella 2, se più favorevoli, e non in aggiunta;

PRESO ATTO che l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 al comma 1 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si trovino nella fascia inferiore possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale riportato nella tabella 2 del DPCM;

CONSIDERATO pertanto che, allo scopo di definire l'incremento massimo annuo di spesa dal 2021 al 2024 occorre moltiplicare la spesa del personale anno 2018 per le percentuali in tabella 2 del DPCM in base alla fascia demografica (ente in fascia

RILEVATO quindi che gli effettivi incrementi massimi annui di spesa sono rispettivamente:

Spesa personale 2018	Percentuale incremento	Anno	Importo	Totale
1.790.162,32	21%	2021	375.934,09	2.166.096,41
1.790.162,32	24%	2022	429.638,96	2.219.801,28
1.790.162,32	25%	2023	447.540,58	2.237.702,90
1.790.162,32	26%	2024	465.442,20	2.255.604,52

DATO ATTO che l'attuale struttura organizzativa del Comune di Fiscaglia, confermata con la menzionata deliberazione di Giunta G.C. n. 115/2020, è formata dalle seguenti unità di massima dimensione:

- Settore Finanze e Personale
- Settore Affari Generali
- Settore Entrate
- Settore SUAP/CED
- Settore Urbanistica-Edilizia privata
- Settore Ambiente e Protezione civile
- Settore Lavori Pubblici e Patrimonio
- Settore Polizia Locale

PRESO ATTO che sono previste le seguenti cessazioni dal servizio:

- per l'anno 2022: n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D Servizi Demografici; n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C Servizi Demografici; d. 1 Collaboratore Amministrativo cat. B3 presso il Settore Affari Generali;
- per gli anni 2023 e 2024: nessuna cessazione programmata;

RILEVATO CHE la programmazione triennale per il fabbisogno di personale 2021/2023 prevede ancora le seguenti assunzioni:

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D presso Settore Affari Generali tramite scorrimento di valida graduatoria di altro ente;
- n. 1 Agente di Polizia Locale cat. C tramite mobilità;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C presso Settore Affari Generali, da coprire con concorso indetto con determinazione n. 729 del 19/11/2021;

e che tali procedure verranno concluse nel corso dell'anno 2022;

PRESO ATTO che con nota prot. 29417 del 20.12.2021 è pervenuta la comunicazione di dimissioni di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D in servizio presso il Settore SUAP-CED;

RITENUTO allo stato attuale di prevedere la seguente programmazione del personale:

- anno 2022: sostituzione del dimissionario Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D presso il Settore SUAP/CED mediante scorrimento di valida graduatoria concorsuale di altro ente e, solo in subordine, mediante indizione di concorso pubblico;

- anno 2023: nessun assunzione programmata;
- anno 2024: nessuna assunzione programmata;

CONSTATATO che non si rileva la necessità di prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici;

VISTO il Parere di regolarità tecnica favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ad esito del controllo attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ed il Parere di regolarità contabile favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, attestante la regolarità contabile del presente atto in relazione agli effetti diretti e/o indiretti che lo stesso produce sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, ai sensi degli articoli 49, 147, comma 1 e 147-bis del Decreto legislativo 18/08/2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni e dato atto che i suddetti Pareri sono allegati al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;

VISTA l' allegata asseverazione del revisore (verbali n. 15 e 16 del 23/12/2021) relativamente al rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio resa ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 unitamente al parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

RILEVATO che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali;

VISTI:

- .. il vigente R.O.U.S.
- .. il D. Lgs. n. 267/2000
- .. il D. Lgs. n. 165/2001
- .. il vigente CCNL 21/5/2018 del comparto Funzioni Locali;

Con votazione unanime, favorevole, resa nelle forme di legge

DELIBERA

Per tutte le considerazioni in premessa alle quali integralmente si rinvia:

1) di dare atto che la programmazione triennale 2021/2023 prevede ancora le seguenti assunzioni:

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D presso Settore Affari Generali tramite scorrimento di valida graduatoria di altro ente;
- n. 1 Agente di Polizia Locale cat. C tramite mobilità;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C presso Settore Affari Generali, da coprire con concorso indetto con determinazione n. 729 del 19/11/2021;

e che tali procedure verranno concluse nel corso dell'anno 2022;

2) di provvedere ad approvare la seguente programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, prevedendo:

- anno 2022: assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D presso Settore SUAP/CED in sostituzione di dipendente dimissionario mediante scorrimento di valida graduatoria di altro ente e, solo in subordine, mediante indizione di concorso pubblico;
- anno 2023: nessuna assunzione programmata;
- anno 2024: nessuna assunzione programmata;

3) di dare atto che, per il Comune di Fiscaglia, il parametro di virtuosità finanziaria di cui al D.L. n. 34/2019 e D.P.C.M. 17/3/2020 si colloca al di sotto del "valore soglia più basso" di spese su entrate correnti (segnatamente, percentuale del **17,70%**) e che, pertanto, per l'anno 2021 il limite di spesa per il personale per questo Ente è stato ricalcolato, nella misura complessiva di € **2.715.425,35**;

4) di dare atto che per l'anno 2022 non si rilevano eccedenze di personale (giuste attestazioni dei Responsabili di Settore, conservate in atti);

5) di approvare la nuova dotazione organica dell'Ente, che di seguito si rappresenta:

SETTORE FINANZE/PERSONALE

categoria	profilo professionale	n. posti
D1	Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile	1
C1	Istruttore Amm.vo/Contabile	4

SETTORE ENTRATE

categoria	profilo professionale	n. posti
D1	Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile	1
C1	Istruttore Amm.vo/Contabile	1

SETTORE URBANISTICA E EDILIZIA PRIVATA

categoria	profilo professionale	n. posti	NOTE
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1	
C1	Istruttore Tecnico	2	

SETTORE AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE

categoria	profilo professionale	n. posti
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1
C1	Istruttore Tecnico	1

SETTORE SUAP E CED

categoria	profilo professionale	n. posti	NOTE
D1	Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile	2	<i>n. 1 vacante dal 08/02/2022 - in copertura su PTFP 2022/2024</i>
C	Istruttore Amm.vo-Contabile	1	

SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO

categoria	profilo professionale	n. posti
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1

C1	Istruttore Tecnico	2
B3	Collaboratore professionale tecnico	3

SETTORE POLIZIA LOCALE

categoria	profilo professionale	n. posti	NOTE
D1	Ispettore di Vigilanza	1	Vacante
C1	Istruttore Vigilanza	5	n. 1 vacante - in copertura su PTFP 2021/2023

SETTORE AFFARI GENERALI

categoria	profilo professionale	n. posti	NOTE
D1	Istruttore Direttivo Amm.vo/Cont.le	5	n. 1 vacante - in copertura su PTFP 2021/2023
C1	Istruttore Amm.vo/Cont.le	5	n. 1 posto di Istruttore amm.vo-contabile vacante: in copertura su PTFP 2021/2023
C1	Educatrice Asilo Nido	1	
B3	Collaboratore Amm.vo	4	
B1	Esecutore Ausiliaria Nido	2 (**) 1	(**) (n. 1 part-time 24 ore)
A1	Ausiliaria	1	(part-time 24 ore)

TOTALE POSTI

46

7) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. in tema di contenimento di spesa del personale (spesa potenziale massima);

8) di dare atto che, ferma restando la programmazione di cui al presente provvedimento, si provvederà alla copertura di ciascuno dei posti indicati nel citato allegato, previa puntuale verifica delle effettive disponibilità e coperture di bilancio;

9) di dare atto che il suddetto provvedimento potrà essere adeguato e /o modificato in base a sopraggiunte e/o nuove esigenze dell'Amministrazione, adeguatamente motivate nonché in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche normative in materia di facoltà assunzionali e di spesa;

10) di dare atto che sul presente provvedimento è stata acquisita l'asseverazione del revisore del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio resa ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 unitamente al parere favorevole ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001 (allegato);

11) di pubblicare la presente deliberazione 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.;

12) 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;

13) di trasmettere copia del presente provvedimento alle RR.SS.UU. ed alle OO.SS.;

DELIBERA, altresì,

con separata ed unanime votazione, favorevole, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile tenuto conto, della necessità dell'ente di dotarsi di professionalità al suo interno

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

Il Sindaco
Agr. TOSI FABIO

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

Il Segretario Comunale
Dott.ssa CRIVELLARI RITA

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 alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 157 del 30/12/2024

COMUNE DI FISCAGLIA
PROVINCIA DI FERRARA

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

(Art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

TRIENNIO 2022 – 2024

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

Il Comune di Fiscaglia è stato istituito a far data dal 1/1/2014 a seguito di un processo di fusione tra i preesistenti Comuni di Migliarino, Migliaro e Massa Fiscaglia (giusta L.R. n. 18 del 7/11/2013).

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie;
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;

- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal rispetto e vincoli di cui:
.. commi 557-bis e 557-ter dell'art. 1 della L. n. 296/2006 introdotti dall'art. 14, comma 7 del D.L. 78/2010 convertito in Legge 30.07.2010, n.122/2010 con cui si specificano le ulteriori spese che costituiscono la spesa del personale e si prevede il divieto di assunzione di qualsiasi tipologia in caso di mancato rispetto del comma 557;
.. comma 557- quater dell'art. 1 della L. n. 296/2006 introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 in cui si stabilisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, 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;
Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2022/2024. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i.. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

L'articolazione organizzativa del Comune di Fiscaglia persegue obiettivi di massima semplificazione nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

Fatto salvo quanto sopra, la struttura organizzativa del Comune viene articolata in Settori. La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

2. INCARICHI DI DIREZIONE

Nell'ambito di ciascun Settore così come definito, vengono nominati i Responsabili di Settore (incaricati di posizione organizzativa) ai quali compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda gli incarichi di vertice è la seguente:

- al **Segretario Generale** compete il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;
- al vertice di ciascun Settore, così come definiti, si individua un unico Responsabile di Settore incaricato di Posizione Organizzativa

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto 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.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, è necessario procedere ad una ricognizione dell'eventuale personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio.

Considerato il personale attualmente in servizio ed in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero così come attestato dagli attuali Responsabili (agli atti dell'Ente).

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dalle norme e vincoli sopra indicati, per ciascuno degli anni 2022 - 2023 e 2024 è pari a **€ 2.073.048,00**.

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: "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."

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 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.

Nello specifico, per il Comune di FISCAGLIA, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

**Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M.
17/03/2020; tabelle 1 e 3:**

COMUNE DI	FISCAGLIA
POPOLAZIONE (al 31/12/2019)	8.798
FASCIA	E (5000-9999 abitanti)
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2019, approvato con deliberazione C.C. n. 17 del 25/6/2020, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al **18,16%**, come di seguito calcolato:

**Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M.
17/03/2020**

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020 (comprensiva della spesa per il segretario in convenzione)	1.700.328,87	A	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018 (comprensive entrata TARI)	10.143.749,31 B1	B = 10.418.583,06 (B1+B2+B3)/3	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019 (comprensive entrata TARI)	10.425.966,23 B2		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020 (comprensive entrata TARI)	10.686.033,64 B3		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020	324.065,00	C	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		16,84% A / (B-C)%	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di FISCAGLIA si colloca al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza, e pertanto,:

1° caso - al di sotto del valore soglia "più basso" ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al 26,90%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per l'anno 2022, risultano essere i seguenti:

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	1.700.328,87 A	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 26,90% delle entrate correnti al netto del FCDE)	2.715.425,36 B	
INCREMENTO MASSIMO	1.015.096,49 B - A	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **€ 2.073.048,00**, a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, per l'anno 2022, **pari a € 1.015.096,49**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati rispetto al rendiconto 2019; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Preliminarmente, con riferimento al P.T.F.P. 2021/2023, approvato con deliberazione di G.C. n. 115/2020 -successivamente modificato con deliberazioni di G.C. n. 46/2021 e n. 81/2021- si rappresenta che nel corso dell'anno 2021 si è proceduto all'epletamento delle procedure per l'assunzione di:

- n. 2 collaboratori professionali cat. B3 presso Settore LL.PP. assunti rispettivamente il 01.07.2021 e il 01.08.2021;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D presso il Settore Finanze/Personale, assunto il 01.05.2021;
- n. 1 Istruttore Tecnico cat. C presso il Settore Edilizia e Urbanistica, assunto il 01.10.2021;
- n. Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D presso Settore SUAP/CED, assunto il 08.11.2021;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C presso Settore Finanze/Personale, assunto il 16.08.2021;

Inoltre sono state avviate le procedure per:

- l'assunzione di n. 1 Agente di Polizia Locale mediante l'istituto della mobilità esterna;
- l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D presso il Settore AA.GG./Demografici mediante scorrimento di valida graduatoria di altro ente;
- l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C presso il Settore AA.GG. mediante indizione di concorso pubblico.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a eventuali forme flessibili di lavoro.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2022-2024 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett c) e d) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2020/2022 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 155 del 16/12/2019**;
- il Piano delle Performance 2021/2023 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 7 del 30/1/2020**,

➤ allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006)
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009, così come da ricevuta conservate in atti.

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

1° caso - al di sotto del valore soglia "più basso"

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (Fascia E per il Comune di FISCAGLIA, che si trova al di sotto del 26,90%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso").

La menzionata tabella 2 ex art. 5, viene di seguito rappresentata:

Fascia demografica	2020	2021	2022	2023	2024
E Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%

Pertanto, con riferimento al triennio 2022/2024, la capacità assunzionale risulta così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2022	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.818.925,00 A	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	24,00% B%	
INCREMENTO ANNUO	436.542,00	

	$C = A * B\%$	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019 D	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	436.542,00 $E = C + D$	
SPESA MASSIMA COMPLESSIVA ANNO 2022	2.255.467,00 A+E	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2023	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPEA DI PERSONALE ANNO 2018	1.818.925,00 A	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	25,00% B%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	454.731,25 $C = A * B\%$	
SPESA MASSIMA COMPLESSIVA ANNO 2023	2.273.656,25 A + C	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2024	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPEA DI PERSONALE ANNO 2018	1.818.925,00 A	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	26,00% B%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	472.920,50 $C = A * B\%$	
SPESA MASSIMA COMPLESSIVA ANNO 2024	2.291.845,50 A + C	

La spesa di personale per l'anno 2022 non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **Euro 2.715.425,36**, corrispondente al valore soglia "più basso" del 26,90%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza.

Tale valore andrà ricalcolato in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di FISCAGLIA non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego relativo all'anno 2021, e -pertanto- rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Per l'anno 2022 sono previsti i seguenti collocamenti a riposo di personale:

n. 1 Istruttore Direttivo cat. D presso il Settore Affari Generali da 01.03.2022;
 n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C presso il Settore Affari Generali dal 01.02.2022;
 n. 1 Collaboratore Amministrativo cat. B3 presso il Settore Affari Generali dal 01.04.2022.

Inoltre con nota prot. 29417 del 20/12/2021 risultano presentate le dimissioni con decorrenza 08/02/2022 di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D presso il Settore SUAP/CED;

L'Amministrazione ha deciso di procedere alla copertura del posto di Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D che si renderà vacante presso il Settore SUAP/CED ricorrendo primariamente allo scorrimento della graduatoria di altro ente e solo in subordine all'indizione di concorso.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2022/2024 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

ANNO 2023

Nessuna assunzione prevista

ANNO 2024

Nessuna assunzione prevista

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, sentiti anche i Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

In quest'ottica, tenuto conto altresì della nuova articolazione organizzativa dell'Ente, per l'anno 2022 e della programmazione del fabbisogno del personale viene definita la nuova dotazione organica così come di seguito rappresentata:

SETTORE FINANZE/PERSONALE				
Figura Professionale	Cat.	Dotazio ne	N. posti coperti	n. posti da coprire

		organica		
Istruttore Direttivo Amministrativo - Posizione organizzativa	D1	1	1	-
Istruttore Amministrativo Contabile	C1	4	4	-

SETTORE ENTRATE				
Figura Professionale	Cat.	Dotazione organica	N. posti coperti	n. posti da coprire
Istruttore Direttivo Amministrativo - Posizione organizzativa	D1	1	1	-
Istruttore Amministrativo Contabile	C1	1	1	-

SETTORE URBANISTICA E EDILIZIA PRIVATA				
Figura Professionale	Cat.	Dotazione organica	N. posti coperti	n. posti da coprire
Istruttore Direttivo Tecnico - Posizione organizzativa	D1	1	1	-
Istruttore Tecnico	C1	2	2	-

SETTORE AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE				
Figura Professionale	Cat.	Dotazione organica	N. posti coperti	n. posti da coprire
Istruttore Direttivo Tecnico - Posizione organizzativa	D1	1	1	-
Istruttore Tecnico	C1	1	1	-

SETTORE SUAP/CED				
Figura Professionale	Cat.	Dotazione organica	N. posti coperti	n. posti da coprire
Istruttore Direttivo Amministrativo - Posizione organizzativa	D1	1	1	-
Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	1	1	Il posto si renderà vacante dal 08/02/2022 - prevista copertura nel PTFP 2022/2024
Istruttore Amministrativo	C1	1	1	

SETTORE FINANZE/PERSONALE				
Figura Professionale	Cat.	Dotazione organica	N. posti coperti	n. posti da coprire
Istruttore Direttivo Tecnico - Posizione organizzativa	D1	1	1	-
Istruttore Tecnico	C1	2	2	-
Collaboratore Amministrativo	B3	1	1	-
Collaboratore Professionale Tecnico	B3	4	3	-

SETTORE FINANZE/PERSONALE				
Figura Professionale	Cat.	Dotazione organica	N. posti coperti	n. posti da coprire
Ispettore di Vigilanza - Posizione organizzativa	D1	1	0	vacante
Istruttore di Vigilanza	C1	5	4	1 in copertura PTFP 2021 tramite mobilità volontaria

SETTORE AFFARI GENERALI				
Figura Professionale	Cat.	Dotazione organica	N. posti coperti	n. posti da coprire
Istruttore Direttivo Amministrativo - Posizione organizzativa	D1	1	1	-
Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	4	4	1 in copertura PTFP 2021
Istruttore Amministrativo	C1	5	4 (1 vacante da 01/02/2022)	1 in copertura PTFP 2021
Educatrice Asilo Nido	C1	1	1	-
Collaboratore Amministrativo	B3	2	2	-
Esecutore Amm.vo	B1	2	2 (di cui 1 part-time 24 ore)	
Esecutore Nido	B1	1	1	
Ausiliario	A1	1	1 (part-time 24 ore)	

TOTALE POSTI

46

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020 e come sopra rappresentata, rientra nei limiti previsti dalla vigente normativa.

Si dà atto, con particolare riferimento all'annualità 2022, che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali -pari a complessivi € 1.834.525,09.- non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"), come di seguito dimostrato:

1° caso - al di sotto del valore soglia "più basso"

Controllo limite per l'anno 2022:

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (A)	1.834.525,09 <small>(comprensiva di accantonamenti per futuri miglioramenti contrattuali e quota a carico Ente da trasferire al Comune di Portomaggiore per il Segretario Generale in convenzione)</small>
SPESA MASSIMA POTENZIALE DI PERSONALE (B)	2.255.467,00
SPAZI ASSUNZIONALI (A - B)	- 420.941,91 (**)

() L'importo risultante deve essere minore o uguale a zero**

Resta inteso che annualmente dovrà essere effettuata la verifica del rispetto in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al rendiconto medesimo.