



CITTÀ DI LODI

Piazza Broletto, 1 - 26900 Lodi

Sito Istituzionale: www.comune.lodi.it - PEC: comunedilodi@legalmail.it

Centralino 0371.4091

C.F. 84507570152 - P.I. 03116800156

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE NUMERO 182 DEL 23/12/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 - E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

L'anno 2020 addì 23 del mese di dicembre alle ore 12:58 in Lodi nella sede del Comune si è riunita la Giunta Comunale

La seduta viene svolta in videoconferenza mediante la piattaforma Google Meet, ai sensi dell'art.73 del D.L. 17 marzo 2020 n.18 e dell'art.17 comma 1 del regolamento comunale sul funzionamento della Giunta Comunale.

Sono presenti fisicamente nella sede Municipale, ma collegati in videoconferenza:

CASANOVA SARA - Sindaco

MAGGI LORENZO - Vice Sindaco

FANFANI ETTORE - Assessore

SICHEL ANGELO - Assessore

SOBACCHI MARIAGRAZIA - Assessore

RIZZI CLAUDIA - Assessore

TARCHINI ALBERTO - Assessore

URBANO CHIARINA CARMELA - Segretario Generale

Sono altresì presenti e collegati in videoconferenza, all'esterno della sede municipale:

MOLINARI GIUSEPPINA - Assessore

BUZZI STEFANO - Assessore

In via convenzionale la seduta si intende svolta nella sede comunale.

Quindi, tra componenti presenti fisicamente e componenti collegati in videoconferenza, risultano presenti/assenti alla discussione della presente deliberazione:

CASANOVA SARA	Sindaco	Presente
MAGGI LORENZO	Vice Sindaco	Presente
FANFANI ETTORE	Assessore	Presente
SICHEL ANGELO	Assessore	Presente
SOBACCHI MARIAGRAZIA	Assessore	Presente
MOLINARI GIUSEPPINA	Assessore	Presente
BUZZI STEFANO	Assessore	Presente
RIZZI CLAUDIA	Assessore	Presente
TARCHINI ALBERTO	Assessore	Presente

Assume la presidenza il Sindaco CASANOVA SARA.

Assiste il Segretario Generale URBANO CHIARINA CARMELA.

Si dà atto che i presenti sono n.8, essendosi ricollegati alla seduta in videoconferenza gli assessori FANFANI ETTORE e BUZZI STEFANO, ed essendosi scollegata l'Assessore RIZZI CLAUDIA.

Viene sottoposta alla Giunta Comunale la proposta di deliberazione, relativa all'oggetto, a firma del dirigente GIANI ALBERTO MASSIMILIANO.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 - E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 che stabilisce 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 personale delle categorie protette;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 che prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, in base al quale: "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter"; "in sede di definizione del predetto piano, ciascuna amministrazione indica 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, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene comunque nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente";
- le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate, ai sensi del citato art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, dal Ministro della Pubblica Amministrazione con decreto dell'8 maggio 2018 (pubblicato in G.U. 27 luglio 2018, n.173, che costituiscono per gli enti territoriali norme di principio rispetto alle quali gli stessi devono uniformarsi nell'ambito dell'autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, che impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (triennio 2011-2013): per gli enti locali tale limite costituisce l'indicatore di spesa potenziale massima entro cui rimodulare annualmente la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;

VISTE le deliberazioni:

- di Consiglio Comunale n. 25 del 10.04.2020 con la quali, sono stati approvati il DUP 2020/2022 ed il Bilancio di Previsione 2020/2022;
- di Giunta Comunale n. 54 del 24.04.2020 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022;
- di Giunta Comunale n. 124 del 01.10.2020, di approvazione del Piano degli obiettivi/piano delle Performance 2020/2022, e relativo aggiornamento con deliberazione 161 Del 30.11.2020;

RILEVATO che:

- l'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), ha introdotto 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; conseguentemente ciascun dirigente ha effettuato la rilevazione di sussistenza di eventuali eccedenze di personale per ciascuna categoria e profilo di inquadramento assegnato alla direzione organizzativa di appartenenza, attestandone la generale insussistenza, come da deliberazione di Giunta Comunale n. 12 in data 14.02.2020;
- è stata approvato il piano triennale delle azioni positive e per le pari opportunità ai sensi dell' art. 48, comma, 1 del D.Lgs. 198/2006 e art. 6, comma 6, del D.Lgs.165/2001, con deliberazione della Giunta Comunale n. 84 in data 01.07.2020;

ACCERTATO che con proprio atto n. 90 in data 19 giugno 2019 venne approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2019-2020 in ossequio alle norme sopra richiamate;

RILEVATA la necessità che questa Amministrazione adotti un nuovo atto di fabbisogno triennale del personale 2020/2022, dando atto che lo stesso potrà essere in qualunque momento modificato/variato od integrato;

ACCERTATO che la valorizzazione del piano del fabbisogno a scapito della dotazione organica costituisce uno degli elementi che più caratterizzano la riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego contenuta nel D.Lgs. n. 75/2017 e queste previsioni discendono direttamente dalle indicazioni dettate dalla legge delega n. 124/2015, c.d. riforma Madia, così come anche indicato nelle predette linee di indirizzo;

EVIDENZIATO che il legislatore non “sopprime” la dotazione organica, ma stabilisce che essa sia una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno e le indicazioni applicative, come detto sopra, sono dettate dalle linee di indirizzo;

PRESO ATTO ancora che le Linee di Indirizzo esplicitano ulteriormente il superamento del precedente concetto di dotazione organica chiarendo che la stessa è da intendersi come un mero “valore finanziario”. Essa pertanto “individua la spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno.....fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”. In concreto quindi “la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali Non può essere superiore...per le amministrazioni quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”;

ACCERTATO che il rapporto personale/popolazione risulta essere inferiore a quello previsto dal D.M. 10 aprile 2017, come da allegato a), in quanto sulla base dei parametri individuati con il sopra citato Decreto del Ministero dell'Interno, il rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente al 31

dicembre 2019, confrontato con quello determinato per gli Enti in condizione di dissesto, risulta più virtuoso come da tabella che segue:

rapporto numero dipendenti in servizio e popolazione al 31.12.2019 (fonte ufficiale Ufficio Anagrafe del Comune di Lodi)	ENTI IN CONDIZIONE DI DISSESTO Decreto Ministero dell'Interno 10.04.2017 (fascia demografica 20.000 – 59.999 abitanti)
209/46.027= 1/220	1/146

VISTO anche che nell'Allegato A) al presente provvedimento viene dettagliatamente riportata:

- la dotazione organica come approvata con atto del Commissario Straordinario n.13 in data 09.02.2017 e confermata con proprio atto n.90/2019;
- il personale effettivamente in servizio alla data del 31.12.2019,
- il personale presumibilmente in servizio al 31.12.2020, con le assunzioni previste con il presente provvedimento e le presunte cessazioni dal servizio nell'anno 2020;
- il personale presumibilmente in servizio al 31.12.2021, con le assunzioni previste con il presente provvedimento e le presunte cessazioni dal servizio nell'anno 2021;
- il personale presumibilmente in servizio al 31.12.2022, con le assunzioni previste con il presente provvedimento e le presunte cessazioni dal servizio nell'anno 2022;

VISTO, ancora, che nell'Allegato A) riporta anche:

- la “spesa potenziale massima” della dotazione organica ricostruendo il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto calcolati sul trattamento economico fondamentale della categoria dei dipendenti;
- la spesa del personale in servizio al 31.12.2019;
- la spesa del personale in servizio al 31.12.2020/21/22 dopo l'approvazione del presente atto decurtate le accertate/presunte cessazioni e sommate le assunzioni per gli anni 2020/2021/2022;
- il raffronto tra : la “spesa potenziale della dotazione organica” la spesa al 31.12.2019 e la spesa stimata al 31.12.2022;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune in materia di determinazione della dotazione organica e programmazione dei fabbisogni di personale;

VISTI altresì:

- l'art. 3, comma 5, del D.L. 24.6.2014, n. 90 (convertito dalla legge 114/2014) in base al quale la facoltà assunzionale ordinaria degli enti locali è fissata nella misura del 100 per cento della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente;
- l'art 14 bis del D.L. 28.1.2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, che ha previsto che le Regioni e gli enti locali per il triennio 2019-2021 possono computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over; il suddetto decreto, modificando il comma 5 dell'art. 3 del D.L. n. 90 del 2014, ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati ha

permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo con riferimento al triennio precedente;

EVIDENZIATO che, in tale contesto normativo, è stato emanato il D.L. 30.4.2019, n. 34 (convertito dalla legge 28.6.2019, n. 58) recante “Misure urgenti di crescita economica”. L’art. 33 di tale decreto, nella versione modificata dalla legge di bilancio 2020 (n. 160/2019) e dal D.L. 30.12.2019, n. 162 (convertito dalla legge 28.2.2020, n.8) detta una nuova disciplina per il calcolo della capacità assunzionale dei comuni; in sostanza l’art. 33 - pur non abrogando, né disapplicando le norme vigenti - prevede il superamento delle attuali regole del turn-over e l’introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale: i Comuni potranno effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva tale da non superare un valore soglia, differenziato per fascia demografica, definito dal rapporto tra spesa di personale e 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, 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;

PRESO ATTO che il DM. 17 marzo 2020, avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, introduce quindi la nuova metodologia di calcolo del limite della spesa che si assume in deroga a quanto disposto dall’art. 1 co. 557^{quater} della L. n. 296/2006, e permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni in deroga a tale norma;

CONSIDERATO che:

- il sopracitato decreto ministeriale è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27.4.2020 e, per espressa previsione normativa, si applica a decorrere dal 20.4.2020;
- il decreto individua due distinte soglie, in relazione alle quali sono ipotizzabili tre fattispecie: 1. Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato; 2. Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate; 3. Comuni con moderata incidenza della spesa di personale, che possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto;
- sulla base delle disposizioni contenute nel decreto, gli uffici competenti hanno provveduto – secondo la procedura illustrata nell’allegato B) alla presente deliberazione – a determinare il rapporto percentuale tra la spesa di personale rilevata nell’ultimo rendiconto e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, ridotte dell’importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in sede previsionale nell’ultima delle tre annualità considerate, da cui si evince che tale rapporto si attesta sulla percentuale del **21,35%**;
- le suddette percentuali sono state comparate con i valori soglia previsti nelle Tabelle 1 e 3 del D.M. al fine di collocare l’ente in una delle tre fasce: il Comune di Lodi per il triennio 2020-2022 si colloca nell’ambito della prima fascia, avendo un rapporto tra spesa di personale e entrate correnti inferiore al valore soglia di 27,00% previsto in Tabella 1 per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- la determinazione della capacità assunzionale dell’ente per il prossimo triennio 2020-2022, secondo le modalità indicate nel decreto, risulta pertanto definita secondo quanto riportato dal citato prospetto allegato B);

VISTA, la circolare esplicativa del Ministero dell’Interno in data 08.06.2020 avente ad oggetto:”

- Circolare del Ministero per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economica e delle finanze e il Ministro dell'Interno , in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del dl n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni” , la quale prevede espressamente che, *“al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al sotto anno 2020, possano esser fatte salve le predette procedure, purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34bis del D.Lgs. 165/2001, e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Quanto precede solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al paragrafo n. 1 dell'allegato 4.2 dal d.Lgs. 118/2011)”*;

RICHIAMATO l'art. 14 bis del D.L. n.4/2019 convertito in legge n. 26 del 28.03.2019 il quale prevede la possibilità di cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni (anziché “tre anni”), nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, oltre che di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (anziché al “triennio precedente”); tali previsioni si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 4/2019, ossia dal 30/03/2019;

RICHIAMATA la precedente deliberazione adottata dalla Giunta comunale n. 90 del 19.06.2019 in merito al fabbisogno di personale per gli anni 2019/2021 e preso atto che, delle assunzioni previste nel 2019:

- sono state effettuate le seguenti assunzioni:

anno 2019

n. 1 istruttore amministrativo contabile	cat. C (€ 30.854,87)
--	----------------------

anno 2020

n. 1 istruttore direttivo amministrativo Contabile	cat. D (€ 33.476,39)
--	----------------------

n. 1 istruttore amministrativo contabile	cat. C (€ 30.854,87)
--	----------------------

n. 1 agente di Polizia locale	cat. C (€ 30.854,87)
-------------------------------	----------------------

n. 1 istruttore tecnico	cat. C (€ 30.854,87)
-------------------------	----------------------

- sono in corso di perfezionamento le seguenti assunzioni relative al piano assunzioni 2019:

n. 1 istruttore direttivo socio educativo	cat. D (€ 33.476,39)
---	----------------------

n. 1 istruttore direttivo culturale (archivista)	cat. D (€ 33.476,39)
--	----------------------

- la procedura di concorso di n. 2 figure di Cat. C istruttore direttivo amministrativo, è stata sospesa per effetto delle disposizioni vigenti disposizioni in materia di contenimento del contagio da Covid-19;

PRESO ATTO inoltre che nell'anno 2019 è stata assunta una figura di Cat. B – B1 in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 3 co. 2, nonché art. 4 co. 1, 2, 3, 4 L. 113/1985 *“Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti.”*;

CONSIDERATO, inoltre, che per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

PRESO ATTO che le regole per la quantificazione di questi "resti" sono già state codificate dalla Corte dei conti, sezione delle Autonomie con due importanti documenti. Nella deliberazione 28/2015 è stato affermato che il triennio (ora quinquennio) precedente ha natura dinamica, nel senso che ogni anno è previsto lo slittamento in avanti degli esercizi;

PRESO ATTO quindi del calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente riportato nell'allegato B) al presente provvedimento, per un importo pari a € 775.293,84 per l'anno 2020;

RICHIAMATO il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili *“possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”, ed inoltre che “ il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”.*

PRESO ATTO CHE le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);
- i contratti di lavoro ai sensi dell'art. 110 co 2 del D. Lgs. 267/2000;

- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451);
- altri rapporti formativi;
- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni.

ATTESO che la spesa del personale per il lavoro flessibile anno 2009, come sopra definita, ammonta a € 401.283,43 e che nell'anno 2020 la somma destinata a forme di lavoro flessibile e, segnatamente, di somministrazione temporanea di lavoro, è quantificata in € 140.639,21;

ATTESO che, a seguito di attenta analisi effettuata dall'Amministrazione in ordine alla modalità di gestione dei servizi comunali, visto il DUP, è emersa la necessità di indirizzare le scelte assunzionali decise con il presente atto, al reclutamento delle figure professionali come specificate sempre nell'allegato D);

RITENUTA l'opportunità che per le figure professionali come sopra evidenziate nell'allegato D) il reclutamento avvenga tramite concorso pubblico ovvero ove esistente tramite scorrimento graduatoria, previo esperimento delle procedure obbligatorie del passaggio diretto di personale fra amministrazioni diverse ex art. 34 – bis del d.lgs. 165/2001;

RILEVATA inoltre, l'opportunità, visto il personale che andrà a cessare nel corso del triennio, sempre come da allegato D) di eventualmente ricoprire (secondo le esigenze) solo attraverso la procedura del passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse ex art. 30 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i il personale cessato o che andrà a cessare;

RITENUTO, dunque, opportuno approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 e la programmazione del fabbisogno di personale;

ACCERTATO che questa Amministrazione può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale in quanto ha rispettato, tutto quanto previsto dalla vigente normativa emanata in merito alle assunzioni ossia:

1. ha conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208
2. ha trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
3. ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto ed è in corso di approvazione lo schema di bilancio consolidato, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 04.12.2020, nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

4. ha adottato il Piano della Performance con deliberazione G.C. n. 124 del 01.10.2020, aggiornato con deliberazione G.C. n. 161 del 31.10.2020 (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
5. ha rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
6. ha approvato con la presente deliberazione il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
7. ha verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), come da deliberazione G.C. n. 12 del 14.02.2020;
8. ha approvato con deliberazione G.C. n. 87 del 01.07.2020 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
9. rispetta gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;

RITENUTO, sulla base di tutto quanto sopra esposto, dover programmare le assunzioni a tempo indeterminato, per il periodo 2020-2022, come da tabella allegato D) al presente provvedimento, nel rispetto delle disposizioni vigenti e nei limiti della capacità assunzionale dell'ente risultante dal prospetto allegato B) al presente atto;

ATTESO che:

le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2020 e 2021 dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti;

DATO ATTO che l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, per i soggetti di cui all'articolo 3 e che questa Amministrazione con l'adozione della presente deliberazione avvia le attività di programmazione dei tempi e modalità di copertura della quota di riserva dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999 n.68, riservando la percentuale d'obbligo nei bandi di concorso di prossima emanazione se non verrà già esaurita la percentuale d'obbligo con i concorsi già pubblicati relativi alla programmazione 2019;

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;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso con prot. 63495 in data 23.12.2020, allegato al presente provvedimento;

VISTI gli allegati pareri sulla regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

DELIBERA

1. Di approvare quanto espresso in premessa quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di prendere atto che, a seguito della revisione della dotazione organica effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del citato D.L.gs 165/2001, non emergono situazioni di personale in esubero.
3. Di confermare, a seguito di quanto indicato al precedente punto 2. L'allegata dotazione organica allegato A) che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione in armonia con quanto previsto dall'art. 6 – comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e smi dando atto che:
 - viene evidenziata la spesa del personale in servizio al 31.12.2019;
 - viene evidenziata la spesa del personale in servizio al 31.12.2020/2021/2022 dopo l'approvazione del presente atto;
 - viene evidenziato il raffronto tra la “spesa potenziale della dotazione organica” la spesa al 31.12.2019 e la spesa al 31.12.2022, da cui si desume che il costo del personale non supera la spesa potenziale della dotazione organica come calcolata e non è superiore al limite 2011/2013 applicabile per le amministrazioni quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”, constatato che la media delle spese di personale del triennio 2011/2013 è quantificata in € 10.483.533,00;
4. Di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale relativa al triennio 2020/2022, come da allegato D) sulla base della capacità assunzionale teorica dell'Ente calcolata secondo quanto definito all'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con . 58 del 28.06.2019 e del relativo D.M. di attuazione 17.03.2020, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - assunzioni con utilizzo di graduatoria propria o di altro ente o bando di concorso e previo espletamento delle procedure di mobilità previste dalla normativa vigente, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in ordine alla riserva;
 - Reclutamenti tramite la procedura di mobilità fra enti, se ritenuto opportuno;
5. Di dare atto che la spesa derivante dal Piano Triennale per il fabbisogno del personale è coerente con le previsioni di spesa del personale contenute nel bilancio di previsione 2020/2022 e con il dettato di cui al comma 1 dell'art. 557/della Legge 296/2006 e s.m.i. in tema di riduzione della spesa di personale, con riferimento al contenimento della spesa di personale rispetto al triennio 2011-2013;
6. Di dare atto che l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999 n. 68, per i soggetti di cui all'art. 3 e che, con l'adozione della presente deliberazione si avviano le attività di programmazione dei tempi e modalità di copertura della quota si riserva dei soggetti di cui all'art. 18 comma 2 della medesima legge, riservando la percentuale d'obbligo nei concorsi pubblici di prossima emanazione (se non verrà già esaurita la percentuale d'obbligo con i concorsi già pubblicati relativi alla programmazione 2019);
7. Di dare atto che in data 30.04.2019 è stato approvato il DL 34, convertito con L. 58 del 28.06.2019 che all'art. 33 disciplina “assunzione di personale nelle Regioni a Statuto Ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria” prevedendo un innovativo meccanismo di calcolo che sostituisce il quadro precedentemente vigente e che con DM 17 marzo 2020, entrato in vigore il 20 aprile 2020 è stato emanato il decreto di attuazione che fissa le fasce demografiche e i relativi valori soglia che determinano le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collochino al di sotto del predetto valore soglia;
8. Di disporre che l'effettiva assunzione del personale a seguito delle procedure attuative della programmazione che si approva con il presente atto, resti subordinata alla previa verifica del rispetto della normativa amministrativa e contabile vigente al momento in cui ciascuna assunzione verrà effettuata”.
9. di dare atto che la possibilità di procedere ad assunzione mediante procedure di mobilità da altri enti o attingendo a graduatorie di altri enti previo convenzionamento saranno disciplinate secondo modalità previste da apposito regolamento da approvarsi con separato successivo atto
10. di dare altresì atto che in sede di approvazione del piano dei fabbisogni 2021-2023 sarà quantificato il fabbisogno per assunzioni a tempo determinato, mediante ricorso a somministrazione di lavoro e tipologie similari, nonché assunte le più opportune determinazioni in merito alla disciplina delle progressioni verticali,

11. Di demandare al dirigente della Direzione Organizzativa 1 tutti gli atti conseguenti al presente provvedimento, nel rispetto della normativa vigente in materia di limitazione della spesa di personale, dando atto che i titoli di studio generali previsti per l'accesso dall'esterno sono stabiliti nel vigente Regolamento sulle procedure concorsuali dell'Ente e che spetterà al singolo dirigente cui faranno capo il posto/i posti a concorso/mobilità comunicare preventivamente per iscritto al Servizio Personale il titolo di studio da inserire nel bando di concorso/mobilità;
12. Di prevedere che i bandi di concorso debbano contenere menzione, così come previsto dal D.L. 4/2019 convertito in L. 26/2019, dell'obbligo per i vincitori di concorso, di permanenza nella sede di prima destinazione, per un periodo non inferiore a 5 anni.
13. Di specificare che la programmazione del fabbisogno di personale approvata con il presente provvedimento, potrà essere modificata/variata o integrata;
14. Di dare atto che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei relativi capitoli destinati alla spesa di personale di cui al bilancio di previsione per il triennio 2020/2022;
15. Di dare atto che l'indizione di nuovi concorsi pubblici non equivale a nuove assunzioni;
16. Di dare inoltre atto che sulla presente deliberazione è stato espresso parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L. n. 448/2001, 63495 in data 23.12.2020 al presente provvedimento;
17. Di trasmettere il Piano del Fabbisogno del Personale approvato con il presente atto:
 - Alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente nella Piattaforma SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni contenute nella relativa circolare ministeriale;
 - Alle rappresentanze sindacali;
 - Ai dirigenti delle singole direzioni organizzative e al Segretario Generale;
18. Di stabilire la pubblicazione del piano triennale per il fabbisogno del personale nella sezione Amministrazione trasparente in applicazione di quanto previsto dall'art. 16 del D. Lgs. 33/2013;
19. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione;

Non avendo rilievi da formulare in merito;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge e con scrutinio palese reso per appello nominale,

DELIBERA

Di approvare integralmente la presente deliberazione;

Successivamente, stante l'urgenza, per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge e con scrutinio palese reso per appello nominale,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 .

Sottoscritta dal Sindaco
CASANOVA SARA
con firma digitale

Sottoscritta dal Segretario Generale
URBANO CHIARINA CARMELA
con firma digitale

Allegato A)

anno 2020											
								il calcolo della spesa è effettuata relativamente al trattamento economico fondamentale della categoria dei dipendenti e calcolo sull'anno 2018 senza aumenti contrattuali perché deve rimanere fissa se non le variazioni con cessati in categoria D3			
CAT.	Profilo professionale	Posti in Dotazione	Posti coperti al 31.12.2019	Posti previsti nel piano assunzioni 2020	Posti previsti nel piano assunzioni 2019 IN CORSO O ASSUNTI ANNO 2020	Cessazioni effettive / presunte anno 2020	Previsione Posti coperti al 31.12.2020 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni		31122020	31122019	dotazione
								costo singola unità	4	4	8
DIR.	DIRIGENTE		4	1			4	59.767,00			
	dirigenti dotazione organica	8	4	1		0	4		239.068,00	239.068,00	478.136,00
									31122020	31122019	dotazione (presenza effettiva)
								costo singola unità	17	18	18
Cat. D3	profili professionali		Cop.	Posti previsti nel piano assunzioni 2020		Cessazioni effettive / presunte anno 2020	Previsione Posti coperti al 31.12.2020 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni	38.004,13			
D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO -CONTABILE		9			1	8				
D3	FUNZIONARIO SOCIO - EDUCATIVO		1				1				
D3	FUNZIONARIO CULTURALE		0				0				
D3	FUNZIONARIO DI POLIZIA MUNICIPALE		1				1				
D3	FUNZIONARIO TECNICO		5				5				
D3	FUNZIONARIO INFORMATICO		0				0				
D3	FUNZIONARIO LEGALE		1				1				
D3	FUNZIONARIO COMUNICAZIONE PUBBLICA - ISTITUZIONALE E POLITICA		1				1				
	Cat. D3 dotazione organica	0	18	0		1	17		646.070,21	684.074,34	684.074,34
									31122020	31122019	dotazione

								costo singola unità	50	47	65
Cat. D	profili professionali	Cop.	Posti previsti nel piano assunzioni 2020	Posti previsti nel piano assunzioni 2019 IN CORSO O ASSUNTI ANNO 2020	Cessazioni effettive / presunte anno 2020	Previsione Posti coperti al 31.12.2020 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni	33.246,46				
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO - CONTABILE	16	3	1	3	17					
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE	2		1		3					
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI P.M.	6			1	5					
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	8	2		1	9					
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO - EDUCATIVO	11		1		12					
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	3				3					
D1	FUNZIONARIO LEGALE	1				1					
	Cat. D/D3 dotazione organica (D 57+ D3 26) =83-D3 presenti al 31.12. per la spesa	83	47			50					
			5	3	5			1.662.323,00	1.562.583,62	2.161.019,90	
								31122020	31122019	dotazione	
							costo singola unità	120	105	155	
Cat. C	profili professionali	Cop.	Posti previsti nel piano assunzioni 2020	Posti previsti nel piano assunzioni 2019 IN CORSO O ASSUNTI ANNO 2020	Cessazioni effettive / presunte anno 2020	Previsione Posti coperti al 31.12.2020 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni	30.643,46				
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE	49	6	3	1	57					
C	ISTRUTTORE INFORMATICO	2				2					
C	ISTRUTTORE SOCIO - EDUCATIVO	13	2			15					
C	ISTRUTTORE DIETISTA	1				1					
C	ISTRUTTORE CULTURALE	7	1		1	7					
C	ISTRUTTORE TECNICO	10	2		1	11					
C	AGENTE DI P.M.	23	4	1	1	27					
	Cat. C dotazione organica	155	105			120					
			15	4	4			3.677.215,20	3.217.563,30	4.749.736,30	
								31122020	31122019	dotazione	
							costo singola unità	5	5	18	

[illegible]

			rapporto medio dipendenti in servizio al 31.12.2019								
	220,22		1/220								
			rapporto medio dipendenti in servizio al 31.12.2020						VALORE DI SPESA AL 31122020	VALORE DI SPESA AL 31122019	valore di spesa potenziale dotazione organica
	206,40		1/206					costo totale	7.213.765,76	6.774.190,86	10.035.622,25
									DIFFERENZIALE DI SPESA - POSITIVO - AL 31122020	DIFFERENZIALE DI SPESA - POSITIVO - AL 31122019	valore di spesa potenziale dotazione organica
									2.821.856,49	3.261.431,39	10.035.622,25
	la spesa della categoria D3 è CALCOLATA SUL PERSONALE IN SERVIZIO- COL NUOVO CCNL NON SI PUO' ASSUMERE PERSONALE IN CATEGORIA D3 (SE NON IN MOBILITA')										

	anno 2021									
							il calcolo della spesa è effettuata relativamente al trattamento economico fondamentale della categoria dei dipendenti e calcolo sull'anno 2018 senza aumenti contrattuali perché deve rimanere fissa se non le variazioni con cessati in categoria D3			
CAT.	Profilo professionale	Posti in Dotazione	Posti coperti al 31.12.2'20	Posti previsti nel piano assunzioni 2021	Cessazioni effettive / presunte anno 2021	Previsione Posti coperti al 31.12.2021 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni		31122021	31122020	dotazione
							costo singola unità	4	4	8
DIR.	DIRIGENTE		4				59.767,00			
	dirigenti dotazione organica	8	4	0	0	4		239.068,00	239.068,00	478.136,00
								31122021	31122020	dotazione
							costo singola unità	17	17	17
Cat. D3	profili professionali		Cop.	Posti previsti nel piano assunzioni 2021	Cessazioni effettive / presunte anno 2021	Previsione Posti coperti al 31.12.2021 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni	38.004,13			
D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO -CONTABILE		8			8				
D3	FUNZIONARIO SOCIO - EDUCATIVO		1			1				
D3	FUNZIONARIO CULTURALE		0			0				
D3	FUNZIONARIO DI POLIZIA MUNICIPALE		1			1				
D3	FUNZIONARIO TECNICO		5			5				
D3	FUNZIONARIO INFORMATICO		0			0				
D3	FUNZIONARIO LEGALE		1			1				
D3	FUNZIONARIO COMUNICAZIONE PUBBLICA - ISTITUZIONALE E POLITICA		1			1				
	Cat. D3 dotazione organica	0	17	0	0	17		646.070,21	646.070,21	646.070,21

								31122021	31122020	dotazione
							costo singola unità	50	52	66
Cat. D	profili professionali		Cop.	Posti previsti nel piano assunzioni 2021	Cessazioni effettive / presunte anno 2021	Previsione Posti coperti al 31.12.2021 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni	33.246,46			
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO - CONTABILE		17	2		19				
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE		3			3				
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI P.M.		5			5				
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO		9			9				
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO - EDUCATIVO		12			12				
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO		3			3				
D1	FUNZIONARIO LEGALE		1			1				
	Cat. D/D3 dotazione organica (D 57+ D3 26) =83-D3 presenti al 31.12.	83	50			52				
				2	0			1.662.323,00	1.728.815,92	2.194.266,36
								31122021	31122020	dotazione
							costo singola unità	116	120	155
Cat. C	profili professionali		Cop.	Posti previsti nel piano assunzioni 2021	Cessazioni effettive / presunte anno 2021	Previsione Posti coperti al 31.12.2021 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni	30.643,46			
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE		57	2	5	54				
C	ISTRUTTORE INFORMATICO		2			2				
C	ISTRUTTORE SOCIO - EDUCATIVO		15		2	13				
C	ISTRUTTORE DIETISTA		1			1				
C	ISTRUTTORE CULTURALE		7			7				
C	ISTRUTTORE TECNICO		11	2	1	12				
C	AGENTE DI P.M.		27			27				
	Cat. C dotazione organica	155	120			116				

				4	8			3.554.641,36	3.677.215,20	4.749.736,30
								31122021	31122020	dotazione
							costo singola unità	5	5	18
Cat. B3	profili professionali		Cop.	Posti previsti nel piano assunzioni 2021	Cessazioni effettive / presunte anno 2021	Previsione Posti coperti al 31.12.2021 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni	28.739,22			
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		0			0				
B3	COLLABORATORE MESSO		3			3				
B3	COLLABORATORE TECNICO		2			2				
						0				
	Cat. B3 dotazione organica	18	5			5				
								143.696,10	143.696,10	517.305,96
								31122021	31122020	dotazione
							costo singola unità	31	31	53
Cat. B	profili professionali		Cop.	Posti previsti nel piano assunzioni 2021	Cessazioni effettive / presunte anno 2021	Previsione Posti coperti al 31.12.2021 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni	27.270,75			
B	ESECUTORE OPERATIVO SPECIALIZZATO		13			13				
B	ESECUTORE TECNICO SPECIALIZZATO		4			4				
B	ESECUTORE SOCIO - ASSISTENZIALE		4			4				
B	ESECUTORE CUOCO		5			5				
B	ESECUTORE TECNICO ADDETTO CIMITERO		5			5				
						0				
	Cat. B dotazione organica	53	31			31				
								845.393,25	845.393,25	1.445.349,75

					Cessazioni effettive / presunte anno 2021	Previsione Posti coperti al 31.12.2021 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte				
		Dot.	cop.	Posti previsti nel piano assunzioni 2021						
	totale dotazione organica	317	227	6	8	225				
	togliere 4 dirigenti		223			221				
	popolazione residente al 31.12.2019 dato ufficio anagrafe		rapporto medio dipendenti in servizio -popolazione							
	46027		1/146 Decreto Ministero Interno 10 aprile 2017							
			rapporto medio dipendenti in servizio al 31.12.2020							
	206,40		1/206							
			rapporto medio dipendenti in servizio al 31.12.2021					VALORE DI SPESA AL 31122021	VALORE DI SPESA AL 31122020	valore di spesa potenziale dotazione organica
	208,27		1/208				costo totale	7.091.191,92	7.280.258,68	10.030.864,58
								DIFFERENZIALE DI SPESA - POSITIVO - AL 31122021	DIFFERENZIALE DI SPESA - POSITIVO - AL 31122020	valore di spesa potenziale dotazione organica
								2.939.672,66	2.750.605,90	10.030.864,58
	la spesa della categoria D3 è CALCOLATA SUL PERSONALE IN SERVIZIO- COL NUOVO CCNL NON SI PUO' ASSUMERE PERSONALE IN CATEGORIA D3 (SE NON IN MOBILITA')									

	anno 2022								
							il calcolo della spesa è effettuata relativamente al trattamento economico fondamentale della categoria dei dipendenti e calcolo sull'anno 2018 senza aumenti contrattuali perché deve rimanere fissa se non le variazioni con cessati in categoria D3		
CAT.	Profilo professionale	Posti in Dotazione	Posti coperti al 31.12.2021	Posti previsti nel piano assunzioni 2022	Cessazioni effettive / presunte anno 2022	Previsione Posti coperti al 31.12.2022 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni	31122021	31122020	dotazione
							costo singola unità	4	8
DIR.	DIRIGENTE		4				59.767,00	4	
	dirigenti dotazione organica	8	4	0	0	4	239.068,00	239.068,00	478.136,00
								31122022	dotazione
							costo singola unità	17	17
Cat. D3	profili professionali		Posti coperti al 31.12.2021	Posti previsti nel piano assunzioni 2022	Cessazioni effettive / presunte anno 2022	Previsione Posti coperti al 31.12.2022 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni	38.004,13		
D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - CONTABILE		8			8			
D3	FUNZIONARIO SOCIO - EDUCATIVO		1			1			
D3	FUNZIONARIO CULTURALE		0			0			
D3	FUNZIONARIO DI POLIZIA MUNICIPALE		1			1			
D3	FUNZIONARIO TECNICO		5			5			
D3	FUNZIONARIO INFORMATICO		0			0			
D3	FUNZIONARIO LEGALE		1			1			
D3	FUNZIONARIO COMUNICAZIONE PUBBLICA - ISTITUZIONALE E POLITICA		1			1			
	Cat. D3 dotazione organica	0	17	0	0	17	646.070,21	646.070,21	646.070,21
								31122022	dotazione
							costo singola unità	52	66
Cat. D	profili professionali		Cop.	Posti previsti nel piano assunzioni 2022	Cessazioni effettive / presunte anno 2022	Previsione Posti coperti al 31.12.2022 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni	33.246,46		
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO - CONTABILE		19	2	1	20			
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE		3			3			
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI P.M.		5			5			
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO		9			9			
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO - EDUCATIVO		12		1	11			

D	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO		3			3				
D	FUNZIONARIO LEGALE		1			1				
	Cat. D/D3 dotazione organica (D 57+ D3 26) =83-D3 presenti al 31.12.	83	52			52				
				2	2		1.728.815,92	1.728.815,92	2.194.266,36	
							31122022	31122021	dotazione	
							costo singola unità	116	116	155
Cat. C	profili professionali		Cop.	Posti previsti nel piano assunzioni 2022	Cessazioni effettive / presunte anno 2022	Previsione Posti coperti al 31.12.2022 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni	30.643,46			
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE		54	2	1	55				
C	ISTRUTTORE INFORMATICO		2			2				
C	ISTRUTTORE SOCIO - EDUCATIVO		13		2	11				
C	ISTRUTTORE DIETISTA		1			1				
C	ISTRUTTORE CULTURALE		7			7				
C	ISTRUTTORE TECNICO		12	2		14				
C	AGENTE DI P.M.		27		1	26				
	Cat. C dotazione organica	155	116			116				
				4	4		3.554.641,36	3.554.641,36	4.749.736,30	
							31122022	31122021	dotazione	
							costo singola unità	4	5	18
Cat. B3	profili professionali		Cop.	Posti previsti nel piano assunzioni 2022	Cessazioni effettive / presunte anno 2022	Previsione Posti coperti al 31.12.2022 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni	28.739,22			
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		0			0				
B3	COLLABORATORE MESSO		3		1	2				
B3	COLLABORATORE TECNICO		2			2				
						0				
	Cat. B3 dotazione organica	18	5		1	4				
							114.956,88	143.696,10	517.305,96	
							31122022	31122021	dotazione	
							costo singola unità	30	31	53
Cat. B	profili professionali		Cop.	Posti previsti nel piano assunzioni 2022	Cessazioni effettive / presunte anno 2022	Previsione Posti coperti al 31.12.2022 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte e con le assunzioni	27.270,75			
B	ESECUTORE OPERATIVO SPECIALIZZATO		13			13				

B	ESECUTORE TECNICO SPECIALIZZATO		4			4				
B	ESECUTORE SOCIO - ASSISTENZIALE		4			4				
B	ESECUTORE CUOCO		5			5				
B	ESECUTORE TECNICO ADDETTO CIMITERO		5		1	4				
						0				
	Cat. B dotazione organica	53	31		1	30				
								818.122,50	845.393,25	1.445.349,75
		Dot.	cop.	Posti previsti nel piano assunzioni 2022	Cessazioni effettive / presunte anno 2022	Previsione Posti coperti al 31.12.2022 con le cessazioni dal servizio effettive o presunte				
	totale dotazione organica	317	225	6	8	223				
	togliere 4 dirigenti		221			219				
	popolazione residente al 31.12.2018 dato ufficio anagrafe			rapporto medio dipendenti in servizio -popolazione						
	46027			1/146 Decreto Ministero Interno 10 aprile 2017						
			rapporto medio dipendenti in servizio al 31.12.2021							
	208,27		1/208							
			rapporto medio dipendenti in servizio al 31.12.2022					VALORE DI SPESA AL 31122022	VALORE DI SPESA AL 31122021	valore di spesa potenziale dotazione organica
	210,17		1/210				costo totale	7.101.674,87	7.157.684,84	10.030.864,58
								DIFFERENZIALE DI SPESA - POSITIVO - AL 31122022	DIFFERENZIALE DI SPESA - POSITIVO - AL 31122021	valore di spesa potenziale dotazione organica
								2.929.189,71	2.873.179,74	10.030.864,58
	la spesa della categoria D3 e CALCOLATA SUL PERSONALE IN SERVIZIO- COL NUOVO CCNL NON SI PUO' ASSUMERE PERSONALE IN CATEGORIA D3 (SE NON IN MOBILITA')									

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DM del 17.3.2020 pubblicato in GU in data 27.4.2020

Istruzioni: inserire i valori o seguire le istruzioni delle righe evidenziate in ROSA riportate qui sotto

INSERIRE UNA "X" NELLA TABELLA RIPORTATA DA RIGA 91 IN BASE ALLE DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. nota di dettaglio)

8.690.216,40 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)

44.236.456,94 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)

44.860.450,80 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)

42.165.392,29 €

MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA

43.754.100,01 €

INSERIRE fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata (v. nota di dettaglio)

3.048.234,00 €

MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE

40.705.866,01 €

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI

21,35%

VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO

27,00%

INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM

SI

-

-

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 (v. nota di dettaglio)	8.614.375,99 €			
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	2020	2021	2022	2023
	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	775.293,84 €	1.378.300,16 €	1.636.731,44 €	1.809.018,96 €
IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "dell'ultimo rendiconto approvato" A CUI È SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM. ATTENZIONE LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SIMULAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".	9.465.510,24 €	10.068.516,56 €	10.326.947,84 €	10.499.235,36 €
E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?	SI	SI	SI	SI
IN CASO LA RISPOSTA sia "NO" ALLA RIGA 87, QUALE È LA SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. SPESA MASSIMA CONSENTITA PER NUOVE ASSUNZIONI	/	/	/	/
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. nota di dettaglio) NB: Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.				

Allegato C)

**IL CALCOLO DELLA SPESA E' EFFETTUATA RELATIVAMENTE ALLA POSIZIONE ECONOMICA DI BASE DELLA CATEGORIA
(senza posizioni economiche ed eventuali trattamenti accessori del personale cessato)**

	CESSATI 2015					
	dipendente	cat.	fondamentale annua 13 MENS con vacanza contr. E comparto stip	oneri riflessi su retribuzione fondamentale (28,5%)	IRAP su retribuzione fondamentale (8,5%)	totale
1	Passerini Giovanni	B1/B3	18.866,67	5.377,00	1.603,67	25.847,34
1	Bazzani Ornella	B1/B4	18.866,67	5.377,00	1.603,67	25.847,34
1	Soldati Paolo	B3/B5	19.941,91	5.683,44	1.695,06	27.320,41
1	Invernizzi Giuseppe	B3/B6	19.941,91	5.683,44	1.695,06	27.320,41
1	Fanetti Fiorenza	C1	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Cattini Daniela	C2	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Abbà Maristella	C3	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Delbue Carla	C3E	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Marchi Mariagrazia	C3	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Massucci Donatella	C3	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Bersani Bruno	C3	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Delbue Piercarla	C3E	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Bonfiglioli Silvia	D1	23.161,99	6.601,17	1.968,77	31.731,93
1	Getilli Pierangela	D2	23.161,99	6.601,17	1.968,77	31.731,93
1	Bellinzoni Mariapia	D3G	26.623,45	7.587,68	2.262,99	36.474,12
1	Bertocchi Carla	D3/D5	26.623,45	7.587,68	2.262,99	36.474,12
16						476.036,56

budget spesa assunzioni 2016=100% cessazioni 2015
476.036,56

IL CALCOLO DELLA SPESA E' EFFETTUATA RELATIVAMENTE ALLA POSIZIONE ECONOMICA DI BASE DELLA CATEGORIA (senza posizioni economiche ed eventuali trattamenti accessori del personale cessato)						
	CESSATI 2016					
	dipendente	cat.	retribuzione fondamentale annua 13 MENS con vacanza contr. e comparto stip	oneri riflessi su retribuzione fondamentale (28,5%)	IRAP su retribuzione fondamentale (8,5%)	totale
1	Simonetti Luigina	B1	18.866,67	5.377,00	1.603,67	25.847,34
1	Baraldo Sergio	B4	18.866,67	5.377,00	1.603,67	25.847,34
1	Cattaruzza Caterina	C1	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Agazzi MariaLuisa	C3E	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Rizzi Idemma	C3E	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Benzoni Rosella	C3E	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Boni Italo	C4	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Costa Giovanna	D1	23.161,99	6.601,17	1.968,77	31.731,93
1	Berloto Paolo	D1/D4	23.161,99	6.601,17	1.968,77	31.731,93
1	Garolfi Emiliano	D3/D5	26.623,45	7.587,68	2.262,99	36.474,12
10						297.438,26
budget spesa assunzioni 2017=75% cessazioni 2016						
223.078,70						
IL CALCOLO DELLA SPESA E' EFFETTUATA RELATIVAMENTE ALLA POSIZIONE ECONOMICA DI BASE DELLA CATEGORIA (senza posizioni economiche ed eventuali trattamenti accessori del personale cessato)						
Resti personale POLIZIA LOCALE su cessazioni PERSONALE POLIZIA LOCALE ANNO 2016						
	CESSATI 2016					
	dipendente	cat.	retribuzione fondamentale annua	oneri riflessi su retribuzione fondamentale (28,5%)	IRAP su retribuzione fondamentale (8,5%)	totale
1	Montemezzani Valter	C5	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Gazzola Flavio Francesco	C3	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Polenghi Ruggero	C3	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	Di Giovanni Tiziana	C3	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
4						116.644,48
Budget PERSONALE POLIZIA LOCALE ANNO 2017=80% spesa cessati polizia locale 2016						
93.315,58						

IL CALCOLO DELLA SPESA E' EFFETTUATA RELATIVAMENTE ALLA POSIZIONE ECONOMICA DI BASE DELLA CATEGORIA (senza posizioni economiche ed eventuali trattamenti accessori del personale cessato)							
	CESSATI 2017						
	dipendente	cat.		retribuzione fondamentale annua 13 MENS con vacanza contr. e comparto stip	oneri riflessi su retribuzione fondamentale (28,5%)	IRAP su retribuzione fondamentale (8,5%)	totale
1	CECCOLI	TIZIANO	D/D2	23.161,99	6.601,17	1.968,77	31.731,93
1	SCHIAVINI	PIETRO	C/C4	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	ZANCANARO	ALBERTO	C/C4	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	ESPERI	MARIA RAFFAELLA	C/C3	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	MARCONI	CLAUDIO	C/C2	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	CARLONE	GENNARO	C/C2	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	CARINELLI	LUIGI	C/C1	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	FOLLI	GIOVANNI	C/C1	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	CARLINO	VINCENZO	C/C1	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
1	LONGHIN	MAURIZIO	B3G	19.941,91	5.683,44	1.695,06	27.320,41
1	CABRI	CARLO	B3/B5	19.941,91	5.683,44	1.695,06	27.320,41
1	MANFREDI	FAUSTO	B/B4	18.866,67	5.377,00	1.603,67	25.847,34
12							345.509,05
budget spesa assunzioni 2018=75% cessazioni 2017							
259.131,79							

IL CALCOLO DELLA SPESA E' EFFETTUATA RELATIVAMENTE ALLA POSIZIONE ECONOMICA DI BASE DELLA CATEGORIA (senza posizioni economiche ed eventuali trattamenti accessori del personale cessato)

Personale polizia locale cessato anno 2017							
	COGNOME	NOME		retribuzione fondamentale annua 13 MENS con vacanza contr. E comparto stip	oneri riflessi su retribuzione fondamentale (28,5%)	IRAP su retribuzione fondamentale (8,5%)	totale
1	GALDI	EMILIO	C/C3	21.285,49	6.066,36	1.809,27	29.161,12
	BUDGET SPESA VIGILI ANNO 2018= 100% spesa cessati polizia locale 2017						
		29.161,12					

Personale Dirigente cessato anno 2017							
				retribuzione fondamentale annua	oneri riflessi su retribuzione fondamentale (28,5%)	IRAP su retribuzione fondamentale (8,5%)	totale
1	SALVARANI	GIORGIO		43.625,66	12.433,31	3.708,18	59.767,15
	BUDGET SPESA DIRIGENTI ANNO 2018 =100% DIRIGENTI CESSATI ANNO 2017						
		59.767,15					

IL CALCOLO DELLA SPESA E' EFFETTUATA RELATIVAMENTE ALLA POSIZIONE ECONOMICA DI BASE DELLA CATEGORIA (senza posizioni economiche ed eventuali trattamenti accessori del personale cessato)							
	CESSATI 2018						
	dipendente	cat.		retribuzione fondamentale annua 13 MENS con vacanza contr. e comparto stip	oneri riflessi su retribuzione fondamentale (28,5%)	IRAP su retribuzione fondamentale (8,5%)	totale
1	AGOSTINIS	FABRIZIO	D3/D5	27.740,24	7.905,97	2.357,92	38.004,13
1	SORDI	STEFANO	D3	27.740,24	7.905,97	2.357,92	38.004,13
1	FAVA	SARA	D1	24.267,49	6.916,23	2.062,74	33.246,46
1	CARENZI	VILMA	C3	22.367,49	6.374,73	1.901,24	30.643,46
1	ARIENTI	ALBINO	C3	22.367,49	6.374,73	1.901,24	30.643,46
1	CREMONESI	LODOVICA	C2	22.367,49	6.374,73	1.901,24	30.643,46
1	GOZZI	ERMANNIA	C1	22.367,49	6.374,73	1.901,24	30.643,46
1	DE GRANDIS	ANDREA	C1	22.367,49	6.374,73	1.901,24	30.643,46
1	BASSANO	SALVATORE	B1/B3	19.905,66	5.673,11	1.691,98	27.270,75
1	BOTTINI	PATRIZIA	B1/B3	19.905,66	5.673,11	1.691,98	27.270,75
1	COPPA	MARINA	B1	19.905,66	5.673,11	1.691,98	27.270,75
1	BERTOLOTTI	LUIGI	B1	19.905,66	5.673,11	1.691,98	27.270,75
12							371.555,04
budget spesa assunzioni 2019=100% cessazioni 2018							
371.555,04							

IL CALCOLO DELLA SPESA E' EFFETTUATA RELATIVAMENTE ALLA POSIZIONE ECONOMICA DI BASE DELLA CATEGORIA (senza posizioni economiche ed eventuali trattamenti accessori del personale cessato)							
	CESSATI 2019						
	dipendente	cat.		retribuzione fondamentale annua 13 MENS con vacanza contr. e comparto stip	oneri riflessi su retribuzione fondamentale (28,5%)	IRAP su retribuzione fondamentale (8,5%)	totale
1	VENTURA	LIDIA	D3	27.870,90	7.943,21	2.369,03	38.183,13
1	RUSMINI	GISELLA	D1/D3	24.381,12	6.948,62	2.072,40	33.402,13
1	STIEN	GIOVANNA	C4	22.471,92	6.404,50	1.910,11	30.786,53
1	GALLANI	CLAUDIA	C4	22.471,92	6.404,50	1.910,11	30.786,53
1	STIEN	GIOVANNA	C4	22.471,92	6.404,50	1.910,11	30.786,53
1	BRAGONZI	MARIALUISA	C3	22.471,92	6.404,50	1.910,11	30.786,53
1	BONFORTE	ANNAMARIA	C3	22.471,92	6.404,50	1.910,11	30.786,53
1	SOFFIENTINI	MARIANGELA	C3	22.471,92	6.404,50	1.910,11	30.786,53
1	MAURO	FRANCESCA	C2	22.471,92	6.404,50	1.910,11	30.786,53
1	ROSITO	PATRIZIA	C1	22.471,92	6.404,50	1.910,11	30.786,53
1	ABATE	GIUSEPPE	B3/B4	21.083,07	6.008,67	1.792,06	28.883,81
1	DOLERA	CINZIA	B1/B3	19.998,24	5.699,50	1.699,85	27.397,59
1	SALVADERI	MAURIZIO	B1/B3	19.998,24	5.699,50	1.699,85	27.397,59
1	POLI	CARLO	B1/B3	19.998,24	5.699,50	1.699,85	27.397,59
1	PARISSI	CESARINA	B1/B4	19.998,24	5.699,50	1.699,85	27.397,59
1	VILLA	ANTONIA F.	B1/B5	19.998,24	5.699,50	1.699,85	27.397,59
1	FELISI	CLAUDIO	B1/B2	19.998,24	5.699,50	1.699,85	27.397,59
17							511.146,85
budget spesa assunzioni 2020=100% cessazioni 2019							
511.146,85							

budget spesa 2016 = 100% cessazioni anno 2015			
	476.036,56		

budget spesa 2017 = 75% cessazioni anno 2016			
	223.078,70		

budget spesa 2017 vigili = 80% cessazioni vigili anno 2016			
	93.315,58		

budget spesa 2018 = 75% cessazioni anno 2017			
	259.131,79		

budget spesa 2018 vigili = 100% cessazioni vigili anno 2017			
	29.161,12		

budget spesa 2019 = 100% cessazioni anno 2018			
	371.555,04		

budget spesa 2020 = 100% cessazioni anno 2019			
	511.146,85		

budget quinquennio fisso 2015/2016/2017/2018/2019			
totale	1.963.425,64		

anno 2016 assunti			
personale EAV/mobilità			
fuori budget ai sensi art. 5 dl 78/15 convertito in legge n.125/2015			
Ferrari Alessandro	C1	POLIZIA MUNICIPALE	
Bonetti Claudia	C4	POLIZIA MUNICIPALE	
personale EAV /mobilità			spesa annua comprensiva di contributi e calcolata come i cessati di ogni anno
da inserire nel budget di spesa			
Zanaboni Cesare	C3	AMMINISTRATIVO	29.161,12
Zuccotti Elga Alessandra	D1	AMMINISTRATIVO	31.713,93
Baini Ivano	D1/D3	AMMINISTRATIVO	31.713,93
			92.588,98

anno 2017 assunti			
Goldaniga Francesco	D3	Funzionario amm.vo	36.474,12
Guidi Laura	C1	Istruttore Amministrativo	29.161,12
Galli Francesco	C1	Istruttore Tecnico	29.161,12
			94.796,36
<i>De Grandi Andrea</i>	<i>C1</i>	<i>Agente Polizia Locale</i>	<i>29.161,12</i>
<i>Naso Onofrio</i>	<i>C1</i>	<i>Agente Polizia Locale</i>	<i>29.161,12</i>
<i>Rosito Patrizia</i>	<i>C1</i>	<i>Agente Polizia Locale</i>	<i>29.161,12</i>
			87.483,36
totale			182.279,72
anno 2018 assunti /e assunti 2019 su budget 2018			
Agostinis Fabrizio	D3	Funzionario tecnico	38.004,13
Ranieri Luana	D1	Istruttore Direttivo Amm.vo	33.246,46

Milani Giulia	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	33.246,46
Negri Ilaria	D1	Funzionario Legale	33.246,46
			137.743,51
Fiorenza Giovanni	C1	Agente Polizia Locale	29.161,12
			29.161,12
totale			166.904,63
anno 2019 assunti e presunta spesa assunti 2020 su budget 2019			
CONCORSO	D1	Istruttore Direttivo Culturale	33.476,39
CONCORSO	D1	Istruttore Direttivo Socio educ.	33.476,39
CONCORSO	C1	Istruttore Amm.vo	30.854,87
CONCORSO	C1	Istruttore Amm.vo	30.854,87
Poggioli Valentina	C1	Agente Polizia Locale	30.854,87
			159.517,39
spesa 2016			
		92.588,98	
spesa 2017			
		182.279,72	
spesa 2018			
		166.904,63	
spesa 2019			
		159.517,39	
	TOTALE		601.290,72

calcolo per resti quinquennio comparto 2016/2017/2018/2019/2020				spesa effettuata o preventivata	
	BUDGET 2016	476.036,56	2016 su cessati 2015	92.588,98	2016
	BUDGET 2017	223.078,70	2017 su cessati 2016	94.796,36	2017
	BUDGET 2017/vigili	93.315,58	2017 su cessati vigili 2016	87.483,36	2017
	BUDGET 2018	259.131,79	2018 su cessati 2017	137.743,51	2018
	BUDGET 2018/vigili	29.161,12	2018 su cessati vigili 2017	29.161,12	2018
	BUDGET 2019	371.555,04	2019 su cessati 2018	159.517,39	2019
	BUDGET 2020	511.146,85	2020 su cessati 2019		
	totale budget quin	1.963.425,64		601.290,72	
	spesa assunzioni	601.290,72			
	RESTI quinquennio	1.362.134,92			

		2020 RESTO del quinquennio	1.362.134,92
--	--	-------------------------------	--------------

Allegato D)

programmazione triennale assunzioni 2020 /2021/2022								
2020								
IL BUDGET ASSUNZIONALE SUI CESSATI E' ANNUALE ED EFFETTUATO RELATIVAMENTE ALLA POSIZIONE ECONOMICA DI BASE DELLA CATEGORIA (SENZA POSIZIONI ECONOMICHE ED EVENTUALI TRATTAMENTI ACCESSORI) OSSIA: TABELLARE-13^- COMPARTO STIPENDI - ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%) - IRAP SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (8,5) -COSI' COME VIENE EFFETTUATO ANCHE IL CALCOLO DELLA SPESA								
IL COSTO ANNUO PER IL BILANCIO E' EFFETTUATO CON: TABELLARE -13^- COMPARTO TUTTO (sia a carico del bilancio che del fondo) ELEMENTO PEREQUATIVO- VACANZA CONTRATTUALE- CPDEL-INADEL TFR-IRAP - <u>SENZA VARIABILI</u>								
anno	Direzione	profilo		categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO	osservazioni
2020	SG	Istruttore direttivo amm.vo contabile			1	mobilità/concorso	35.000,00	Ufficio Segreteria - sostituzione Ventura
2020	SG	Istruttore direttivo amm.vo contabile			1	mobilità/concorso	35.000,00	Ufficio Segreteria - sostituzione Mirco-
2020	SG	Istruttore amministrativo contabile		1		concorso	34.000,00	affari legali (sostituzione personale cessato anni precedenti)
				1	2	totale	104.000,00	
anno	Direzione	profilo		categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO	osservazioni
2020	1	Istruttore direttivo amm.vo contabile			1	concorso	35.000,00	partecipate nuova assunzione
2020	1	Istruttore amministrativo contabile		1		concorso	34.000,00	economato nuova assunzione
				1	1	totale	69.000,00	

anno	Direzione	profilo		categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO	osservazioni
2020	2	Istruttore amm.vo contabile		5		concorso	170.000,00	anagrafe (sostituzione personale cessato anno 2020 /2019)
2020	2	Bibliotecario		1		concorso	34.000,00	biblioteca (sostituzione personale cessato anno 2020)
2020	2	Dietista		1		concorso	34.000,00	sostituzione personale cessato anno 2020 Fabbri
				7		totale	238.000,00	
anno	Direzione	profilo	categoria B	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO	osservazioni
2020	3	Istruttore direttivo amm.vo contabile/tecnico			2	concorso	70.000,00	Ambiente - sostituzione Rusmini- (cessata anno 2019) Bertoletti anno 2020
2020	3	Istruttore tecnico		2		concorso	68.000,00	1 nuova assunzione 1 sostituzione Vigorelli cat.B
2020	3	esecutore	2			concorso	66.000,00	sostituzione personale cessato (ex Operai)
			2	2	2	totale	68.000,00	
anno	Direzione	profilo		categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO	osservazioni
2020	4	Agente di P.L.		4		concorso	136.000,00	
				4		totale	136.000,00	

anno	Direzione	profilo		DIRIGENTE		modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO DIRIGENTI	osservazioni
2020	4	Dirigente Comandante		1		concorso	0,00	spesa già in bilancio per 110
				1		totale	0,00	

TOTALE ASSUNZIONI		23
-------------------	--	----

programmazione triennale assunzioni 2020 /2021/2022							
2021							
IL BUDGET ASSUNZIONALE SUI CESSATI E' ANNUALE ED EFFETTUATO RELATIVAMENTE ALLA POSIZIONE ECONOMICA DI BASE DELLA CATEGORIA (SENZA POSIZIONI ECONOMICHE ED EVENTUALI TRATTAMENTI ACCESSORI) OSSIA: TABELLARE-13^ COMPARTO STIPENDI - ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%) - IRAP SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (8,5) -COSI' COME VIENE EFFETTUATO ANCHE IL CALCOLO DELLA SPESA							
IL COSTO ANNUO PER IL BILANCIO E' EFFETTUATO CON: TABELLARE -13^ COMPARTO TUTTO (sia a carico del bilancio che del fondo) ELEMENTO PEREQUATIVO- VACANZA CONTRATTUALE- CPDEL-INADEL TFR-IRAP - <u>SENZA VARIABILI</u>							
anno	Direzione	profilo	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO	osservazioni
2021	S	Istruttore amm.vo contabile	1		concorso	34.000,00	Ufficio Segreteria - sostituzione Baffelli- (pensione nel 2021)
			1	0	totale	34.000,00	
anno	Direzione	profilo	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO	osservazioni
2021	1	Istruttore direttivo amm.vo contabile		1	concorso	35.000,00	ufficio acquisti nuova figura
2021	1	Istruttore direttivo amm.vo contabile		1	concorso	35.000,00	Ufficio stipendi- sostituzioneUggè- (pensione nel 2022)
			0	2	totale	70.000,00	
anno	Direzione	profilo	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO	osservazioni
2021	2	bibliotecario	1		concorso	34.000,00	Biblioteca nuova assunzione
			1	0	totale	34.000,00	

anno	Direzione	profilo	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO	osservazioni
2021	3	Istruttore amm.vo contabile/tecnico	1		concorso	34.000,00	Ufficio patrimonio nuova figura
2021	3	Istruttore amm.vo contabile/tecnico	1		concorso	34.000,00	Sportello Edilizio nuova figura
			2	0	totale	68.000,00	

TOTALE ASSUNZIONI	6
-------------------	---

programmazione triennale assunzioni 2020 /2021/2022							
2022							
IL BUDGET ASSUNZIONALE SUI CESSATI E' ANNUALE ED EFFETTUATO RELATIVAMENTE ALLA POSIZIONE ECONOMICA DI BASE DELLA CATEGORIA (SENZA POSIZIONI ECONOMICHE ED EVENTUALI TRATTAMENTI ACCESSORI) OSSIA: TABELLARE-13^ - COMPARTO STIPENDI - ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%) - IRAP SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (8,5) -COSI' COME VIENE EFFETTUATO ANCHE IL CALCOLO							
IL COSTO ANNUO PER IL BILANCIO E' EFFETTUATO CON: TABELLARE -13^ - COMPARTO TUTTO (sia a carico del bilancio che del fondo) ELEMENTO PEREQUATIVO- VACANZA CONTRATTUALE- CPDEL-INADEL TFR-IRAP - <u>SENZA VARIABILI</u>							
anno	Direzione	profilo	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO	osservazioni
2022	S.G.	Istruttore amm.vo contabile	1		concorso	34.000,00	
			1	0	totale	34.000,00	
anno	Direzione	profilo	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO	osservazioni
2022	1	Istruttore direttivo amm.vo contabile		1	concorso	35.000,00	
2022	1	Istruttore direttivo amm.vo contabile		1	concorso	35.000,00	
			0	2	totale	70.000,00	
anno	Direzione	profilo	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO	osservazioni
2022	2	Istruttore amm.vo contabile	1		concorso	34.000,00	
			1	0	totale	34.000,00	

anno	Direzione	profilo	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO	osservazioni
2022	3	Istruttore amm.vo contabile/tecnico	1		concorso	34.000,00	
2022	3	Istruttore amm.vo contabile/tecnico	1		concorso	34.000,00	
			2	0	totale	68.000,00	

TOTALE ASSUNZIONI	6
-------------------	---

COMUNE DI LODI
PROVINCIA DI LODI

**PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI IN ORDINE ALLA APPROVAZIONE DEL
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2020-2021-2022 E
PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE**

Il Collegio dei Revisori

convocato in data odierna, a mezzo conference call, per prendere in esame la proposta di deliberazione avente ad oggetto “ Approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale anni 2020-2021-2022 e programmazione dei fabbisogni del personale “, al fine di esprimere il parere previsto dall’art. 19 comma 8 della L. n. 448/2001;

VISTA

- la proposta di deliberazione, da sottoporre alla Giunta Comunale inerente “Approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale anni 2020-2021-2022 e programmazione dei fabbisogni del personale ”

ESAMINATA

la documentazione inviata , a mezzo mail, in data 17 dicembre 2020 dal Dirigente del Settore 1 Amministrazione Generale, Responsabile del Settore Personale, ed in particolare:

- la proposta di deliberazione, da sottoporre alla Giunta Comunale relativa alla “Approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni del Personale – anni 2020-2021-2022 e programmazione dei fabbisogni del Personale” ;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2018-2019-2020 , approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 19 giugno 2019 ;
- l’allegato A) denominato Tabella. dotazione costo potenziale ;
- l’allegato B) denominato Tabella calcolo capacità assunzionale ;
- l’allegato C) denominato Tabella calcolo resti assunzionali ;
- l’allegato D) denominato Tabella programmazione triennale assunzioni 2020-2021-2022 ;

RICHIAMATI

- l'art. 36 , comma 2, della D.lgs. n. 165/2001 , in relazione alle assunzioni con contratti a tempo determinato e altre forme di lavoro flessibile ;
- l'art. 1, comma 557 quater , della Legge n. 296/2006 , come modificato e integrato dalla disposizioni della L. n. 114/2014 ;
- la Legge n. 122/2010 che determina i limiti delle cosiddette assunzioni flessibili ;
- l'art. 16 della Legge n. 183/2011 che ha sostituito l'art. 33 del D.lgs n. 165/2001, in relazione alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale ;
- l'art. 3 della Legge n. 114/2014 che ha previsto l'innalzamento delle facoltà assunzionali fino al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente ;
- il D.M, 17 aprile 2017 che introduce una nuova metodologia di calcolo delle capacità assunzionali, in deroga ai dettami della L. 296/2006 ;
- la Legge n. 26 del 28 marzo 2019 che prevede la possibilità di ampliare l'arco temporale di cumulo delle risorse relative alle assunzioni portandolo da tre a cinque anni ;
- la Legge n. 58 del 28 giugno 2019 n. 58 che disciplina le nuove modalità per il calcolo del limite delle assunzioni a tempo indeterminato ;
- la deliberazione n. 27/2014 della Corte dei Conti – Sezione Autonomie in merito all'utilizzo dei cosiddetti “ resti assunzionali” ;
- la deliberazione n. 28/2015 della Corte dei Conti – Sezione Autonomie in merito all'utilizzo dei cosiddetti “ resti assunzionali” ;
- la deliberazione n. 23/2017 della Corte dei Conti della Lombardia , sempre in merito alla modalità di utilizzo dei cosiddetti “ resti assunzionali”;

EFFETTUATE

1. le verifiche ed i controlli sui dati contabili contenuti nelle predette relazioni, documentazione ed elaborati da cui è emerso che :
 - il valore di spesa potenziale della dotazione organica (€. 10.035.622,25) , è stato determinato in base al trattamento economico delle categorie dei dipendenti dell'anno 2018, al netto di aumenti contrattuali e comprensivi delle variazioni dei cessati di categoria D3 ;
 - che , relativamente l'anno 2020, le somme destinate alle diverse forme di lavoro flessibile risultano essere €. 146.639,21 ;

- il calcolo per la determinazione della capacità assunzionale è stato posto in essere con i dettami del Dm del 17 marzo 2020 ed ha determinato un rapporto effettivo della spesa del personale rispetto alla media delle entrate correnti del 21,35% , facendo, pertanto, rientrare l'Ente nella soglia del 27% indicata nella tabella 1) del predetto decreto ministeriale ;
- relativamente l'anno 2020 il calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente ammonta a €. 775.293,84 e rappresenta il 9% del spesa di personale, al netto dell'Irap relativa all'anno 2018 (€. 8.614.375,99);
- il calcolo dei resti assunzionali, da utilizzare per la redazione del piano assunzionale, oggetto del presente parere, è stato eseguito con riferimento al quinquennio 2016-2020, determinando un importo di €. 1.963.425,64 , che, al netto delle spese effettuate e/o preventivate per €. 601.290,72, genera un resto del quinquennio di €. 1.362.134,92 ;

DATO ATTO

che con la proposta deliberativa in esame , si prevede il seguente piano assunzionale per gli anni 2020-2021-2022 :

PIANO ASSUNZIONALE 2020		CATEGORIA
1	n. 3 Istruttori Dir.vi Amm.vo Contabile	D
2	n. 7 Istruttori Amm.vo Contabile	C
3	n. 2 Istruttori Amm.vo Contabile/Tecnico	D
4	n. 1 Bibliotecario	C
5	n. 1 Dietista	C
6	n. 2 Istruttori Tecnici	C
7	n. 2 Esecutori	B
8	n. 4 Agenti Polizia	C
9	n. 1 Dirigente Comandante	
Totale assunzioni	n.23	

PIANO ASSUNZIONALE 2021		CATEGORIA
1	n. 2 Istruttori Dir.vi Amm.vo Contabile	D
2	n. 1 Istruttore Dir.vo Amm.vo Contabile	C

3	n. 2 Istruttori Amm.vi Contabile/Tecnico	C
4	n. 1 Bibliotecario	C
Totale assunzioni		n. 6

PIANO ASSUNZIONALE 2022		CATEGORIA
1	n. 2 Istruttori Dir.vi Amm.vo Contabile	D
2	n. 2 Istruttori Amm.vo Contabile	C
3	n. 2 Istruttori Amm.vo Contabile/Tecnico	C
Totale assunzioni		n. 6

VERIFICATO

- che l'Ente non risulta strutturalmente deficitario e non risulta in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D.lgs n. 267/2000;
- che il rapporto personale/popolazione dell'Ente risulta inferiore a quello previsto dal D.M. 10 aprile 2017 ;
- che l'Ente ha rispettato l'Obiettivo programmatico ed il vincolo del pareggio di bilancio per gli anni 2018 e 2019;
- che l'Ente ha posto in essere tutte le azioni e le ricognizioni prodromiche necessarie al fine di poter procedere alle assunzioni di personale;

Tutto ciò premesso, il Collegio dei Revisori

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

- sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto " Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale – anni 2020-2021-2022 e programmazione dei fabbisogni del personale .

INVITA

l'Ente ad effettuare le pubblicazioni e le trasmissioni previste dalla normativa vigente .

Lodi, 22 dicembre 2020

Dott. Fabrizio Zaniboni

Il Collegio dei Revisori

Dott. Agostino Pellegrino

Rag. Roberto Trovato



CITTÀ DI LODI

Piazza Broletto, 1 - 26900 Lodi

Sito Istituzionale: www.comune.lodi.it - PEC: comunedilodi@legalmail.it

Centralino 0371.4091

C.F. 84507570152 - P.I. 03116800156

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

ex art. 49 D.Lgs. n. 267/2000

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 - E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

IL DIRIGENTE

Vista la proposta n. **4721/2020**, esprime il seguente parere in ordine alla regolarità tecnica:

FAVOREVOLE

Lodi, 23/12/2020

Sottoscritto dal Dirigente
GIANI ALBERTO MASSIMILIANO
con firma digitale



CITTÀ DI LODI

Piazza Broletto, 1 - 26900 Lodi

Sito Istituzionale: www.comune.lodi.it - PEC: comunedilodi@legalmail.it

Centralino 0371.4091

C.F. 84507570152 - P.I. 03116800156

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

ex art. 49 D.Lgs. n. 267/2000

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 - E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Vista la proposta n. **4721 / 2020**, esprime il seguente parere in ordine alla regolarità contabile:

FAVOREVOLE

Lodi, 23/12/2020

**Sottoscritto dal Responsabile
del Servizio Finanziario
GIANI ALBERTO MASSIMILIANO
con firma digitale**



CITTÀ DI LODI

Piazza Broletto, 1 - 26900 Lodi

Sito Istituzionale: www.comune.lodi.it - PEC: comunedilodi@legalmail.it

Centralino 0371.4091

C.F. 84507570152 - P.I. 03116800156

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La deliberazione n. **182** del **23/12/2020**, è pubblicata in data odierna all'albo pretorio on-line, dove rimarrà affissa per 15 giorni.

Pubblicazione n. .

Pubblicata dal 28/12/2020 al 12/01/2021

Lodi, 28/12/2020

Sottoscritto dal
Responsabile della Pubblicazione
SAMPOGNA SALVATORE
con firma digitale