



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 35 DEL 23/03/2022

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2022/2024 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'anno 2022 addì 23 del mese di marzo alle ore 16:00 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
- Sichel Angelo - Assessore
- Sobacchi Mariagrazia - Assessore
- Tarchini Alberto – Assessore
- Claudia Rizzi - Assessore

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

- //

Risultano assenti, scollegati alla seduta in videoconferenza:

- Fanfani Ettore - Assessore
- Molinari Giuseppina
- Lorenzo Maggi

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

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

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

Assume la presidenza il Sindaco Sara Casanova.

Assiste il Segretario Generale Giovanni Andreassi.

Viene sottoposta alla Giunta Comunale la proposta di deliberazione, relativa all'oggetto, a firma del dirigente Giani Alberto Massimiliano

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2022/2024 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- ai sensi dell'art.39, comma 1, della legge 449/1997 gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- in base al combinato disposto dell'art.91 del T.U.E.L. e dell'art.6, commi 2, 3 e 6 del D. Lgs. 165/2001, gli enti locali, per assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle cosiddette categorie protette ex lege 68/99, sono tenuti ad adottare annualmente un piano triennale dei fabbisogni del personale e, coerentemente con lo stesso, rideterminare la consistenza delle dotazioni organiche, *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”*; tale *“piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;
- l'art. 14 del C.C.N.L. del 22.1.2004 che consente agli enti locali la possibilità di avvalersi di personale di altri enti ed amministrazioni del medesimo Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite;
- l'art. 1, comma 124, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) che prevede *“Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli Enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle Regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004”*;
- l'art. 89 del D. Lgs 267/2000 ed in particolare il comma 5 che testualmente recita: *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*;
- con deliberazione della Giunta Comunale, n. 100 del 02/07/2021 è stato approvato il Piano Triennale per il fabbisogno di personale, anni 2021/2023 e programmazione dei fabbisogni di personale;
- con deliberazione della Giunta Comunale, n. 84 in data 01.07.2020 con oggetto *“Piano di azioni positive per il triennio 2020/2022”* è stato adottato, per il triennio 2020-2022 il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità;

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, co. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

VISTI:

- i D. Lgs. n. 74/2017 e 75/2017, emanati in attuazione della legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione n.124/2015 comunemente definita riforma Madia;

- Le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* pubblicate sulla G.U. 173 In data 27 luglio 2018, emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare la precedente formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

a) *“... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”* (art.4 comma 2); b) *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, 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 nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”* (art.4, comma 3);

c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, 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”* (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

- la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 della Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, nella quale viene chiarito che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale, che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d. Lgs n.165/2001, come modificato

dall'art.4 del D. Lgs 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e 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”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

ATTESO che partire dal 25/09/2018, le pubbliche amministrazioni devono adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d. lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale; medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che *“... In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”*, mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che *“la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente”*, precisando quindi che *“Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati”*;

PRESO ATTO CHE, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo 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 tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale o per l'aggiornamento del piano già adottato, 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;

PRESO ATTO CHE il [Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4](#), convertito, con modificazioni, dalla [Legge 28 marzo 2019, n. 26](#) ha previsto all'art. 14 bis con il comma 1 che *“1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n.114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: “tre anni” sono sostituite dalle seguenti: “cinque anni” e le parole: “al triennio precedente” sono sostituite dalle seguenti: “al quinquennio precedente” e che dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: “5-sexies. 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.”*

SPECIFICATO CHE per la determinazione del calcolo dei risparmi realizzati per le cessazioni intervenute nel quinquennio antecedente si è tenuto conto delle modalità indicate:

- dalla circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011 (*..il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio ..omissis ...Si rammenta, inoltre, che il trattamento economico fondamentale del personale inquadrato nelle aree deve tenere conto della posizione economica di ingresso del cessato.....Tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi*);
- dalla deliberazione 71/ 2017 della Corte dei Conti Lombardia laddove recita “*la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo “spesa del personale cessato” sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all’ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente punto 3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento. La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell’applicazione del citato comma 557*”;
- dalla deliberazione n. 172/2016 della Corte dei Conti per il Molise recita “*Ne consegue che, per il 2016, il totale della capacità assunzionale è dato dalla somma tra una quota di competenza (il 2016 si calcola sulla base dei cessati del 2015) e una quota a residuo del triennio precedente dinamico, come stabilito dalla Sezione delle Autonomie n.28/2015, quest’ultima nell’esercizio attuale è pari a quanto non speso dei budget negli anni 2013-2014-2015 calcolato sulle rispettive cessazioni degli anni 2012-2013-2014.*”

ACCERTATO che il rapporto personale/popolazione risulta essere inferiore a quello previsto dal [D.M. 18 novembre 2020](#), 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 2021, 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 31.12.2021 (fonte ufficiale Ufficio Anagrafe del Comune di Lodi)	ENTI IN CONDIZIONE DI DISSESTO Decreto Ministero dell’Interno 18.11.2020 (fascia demografica 20.000 – 59.999 abitanti
	187/45.247= 1/242 1/152

VISTO il D.L. 30 aprile 2019 n. 34 recante: “*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di Crisi*” convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 e, in particolare, l’art. 33, c. 2, che dispone:

- *“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. 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.”*

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RILEVATO CHE il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RICHIAMATA la Deliberazione della Sezione Controllo della Corte dei Conti 125/2020 che ha affermato che: *“in base al principio contabile n. 18, ovvero di prevalenza della sostanza sulla forma, la spesa complessiva del segretario comunale dovrà essere considerata spesa di personale dal comune capofila come anche dagli altri comuni aderenti alla convenzione”*;

PRESO ATTO CHE delle assunzioni previste dalle precedenti deliberazioni adottate dalla Giunta Comunale in merito al fabbisogno di personale per gli anni 2021/2023, indicate ai punti precedenti sono state avviate le seguenti procedure di assunzione, che hanno consentito di avviare/concludere le relative procedure di reclutamento:

Cat. D - istruttore direttivo socio educativo	1	100	D	D1	Assunto 1 febbraio 2021	
Cat. D istruttore direttivo culturale	1	100	D	D1	Assunto 1 febbraio 2021	
Cat. C. istruttore amministrativo contabile	8	100	C	C1	In corso completamento procedure reclutamento avviate nel 2021	
Cat. C istruttore tecnico	2	100	C	C1	In corso completamento procedure reclutamento avviate nel 2021	
Cat. D istruttore direttivo amministrativo	3	100	D	D1	In corso completamento procedure reclutamento avviate nel 2021	
Cat. D istruttore direttivo culturale	1	100	D	D1	Progressione verticale in fase di completamento	
Cat. D istruttore direttivo P.L.	1	100	D	D1	Progressione verticale definita il 1 febbraio 2022	

E che nel corso dell'anno 2021 sono intervenute le seguenti cessazioni:

CESSAZIONI
n. 1 Cat. D1 istruttore direttivo amministrativo contabile
n. 6 Cat. C1 Istruttore amministrativo contabile
n. 2 Cat. C1 Istruttore tecnico
n. 2 Cat. C1 Istruttore socio educativo
n. 1 Cat. B1 Esecutore operativo Specializzato

RICHIAMATO il [D.M. del 17.3.2020](#) attuativo dell'art. 33

del DL 34/2019 si analizza la situazione dell'Ente, in base alle risultanze in merito alla spesa del personale, alle entrate correnti e

al Fondo Crediti dubbia esigibilità come risultanti dai rendiconti della spesa 2018/2020 e bilancio di previsione, assestato, con riferimento alla parte corrente 2020;

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	19,42%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	27,00%

PRESO ATTO CHE il Comune si colloca al di sotto dei valori della soglia della Tabella 1 di cui all'art. 4 c.1 del [D.M. del 17.3.2020](#) attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, può quindi, in base all'art. 5 comma 1 del D.M. incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa per i seguenti importi:

	2022	2023	2024
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	19,00%	21,00%	22,00%
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	1.631.743,50 €	1.803.505,97 €	1.889.387,21 €
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".	9.810.829,79 €	9.982.592,26 €	10.068.473,50 €
E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?	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	/	/	/

PRESO ATTO che l'art. 7 c.1 del [D.M. del 17.3.2020](#) attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, prevede che "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 bilancio asseverato dall'organo di revisione".

ATTESO CHE le facoltà assunzionali residue risultano inferiori alle maggiori possibilità assunzionali in attuazione del D.M. [del 17.3.2020](#) attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, la possibilità assunzionale per il 2022, è pari a € 1.631.743,50, come da **allegato A** al presente provvedimento;

ATTESO CHE:

- ai sensi dell'art. 6 c. 1 terzo capoverso del D. Lgs. 165/01 nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale;
- la condizione di soprannumero, ovvero di personale extra dotazione organica, si rileva dal confronto tra i dipendenti in servizio e la consistenza della dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, con particolare riferimento all'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;

- la mancata applicazione della norma sopra riportata è sanzionata con il divieto di effettuare nuove assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti adottati;
- che la stessa prevede il coinvolgimento dei dirigenti che sono chiamati ad attivare questa procedura in quanto il mancato rispetto di tale obbligo, è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

RILEVATO CHE ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha proceduto come segue:

- E' stato richiesto ai Dirigenti la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti degli uffici e servizi inseriti nelle singole direzioni, indicando per ogni profilo professionale richiesto:
 - a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
 - b) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore/ufficio/area di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
 - c) l'obbligo di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;
 - d) puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;

ATTESO che, pertanto, ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, è stato elaborato l'organigramma composto dal personale in servizio al 31.12.2021 sulla base delle *linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018

Categoria	Profilo Professionale	Totale n. posti
CAT. B	Operatore	28
CAT. B3	Collaboratori Prof.li	5
CAT. C	Istruttori amministrativi contabili – istruttore informatico - Agenti P.L. – Istruttori tecnici – Istruttori Socio educativi – istruttore dietista – istruttore culturale	91

CAT. D	Istrutt. Direttivi amministrativi contabili, Istrutt. Direttivi di Polizia Loc.le, Istrutt. Direttivi Tecnici, Istrutt. Direttivi culturali, istruttore direttivo socio educativo istruttore direttivo informatico, funzionario legale	60
Dirigenti		3
Totali		187

ELABORATA la dotazione organica finanziaria composta dal solo personale attualmente in servizio (**ALLEGATO B**) che comporta una spesa teorica, al lordo di IRAP pari ad **8.019.066,63€** di cui € **6.165.811,01** risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € **10.483.533,00**;

PRESO ATTO CHE questo ente ha rispettato 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;

DATO ATTO CHE non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente e non risultano, sentiti i Responsabili di Servizio in merito a rilevazioni di eventuali eccedenze, segnalazioni di personale in esubero in relazione a sopravvenute modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

RICHIAMATA la Delibera della Sezione Controllo della Corte dei Conti Lombardia n. 112/2020, che ha affermato che l'ente virtuoso non può utilizzare il turn over per l'anno in corso;

CONSTATATO, per quanto attiene alle assunzioni flessibili, che:

- 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;
- la circolare n. 2/2010 del Ministero per la Pubblica Amministrazione esplicitamente esclude dal monitoraggio delle forme di lavoro flessibile: a) le collaborazioni occasionali; b) il patrocinio e la rappresentanza in giudizio dell'amministrazione; c) gli appalti, i contratti e gli incarichi conferiti nell'ambito delle materie regolate dal codice degli appalti pubblici (decreto legislativo 163/2006 e successive modificazioni) per lavori, servizi e forniture; d) gli incarichi di docenza.
- La definizione di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, comprende, 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.

CONSIDERATO CHE la spesa del personale del Comune di Lodi per il lavoro flessibile anno 2009, come sopra definita, ammonta a € 401.283,43 e che nell'anno 2022 la somma destinata a forme di lavoro flessibile ammonta a € 299.000,00 per contratti di somministrazione di lavoro temporaneo, mentre nell'anno 2023 è ipotizzata in 170.000 euro;

PRESO ATTO CHE questo ente ha rispettato 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;

DATO ATTO CHE non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente e non risultano, sentiti i Responsabili di Servizio in merito a rilevazioni di eventuali eccedenze, segnalazioni di personale in esubero in relazione a sopravvenute modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

PRESO ATTO della necessità di approvare il piano del fabbisogno del personale prevedendo il piano assunzionale per il periodo 2022-2024, come da **ALLEGATO F** al presente provvedimento;

RILEVATO che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha:

- a) **ELABORATO** la dotazione organica teorica numerica per il 2022 composta dal personale in servizio al 31/12/2021 e dalle nuove assunzioni previste per il triennio 2022/2024, al netto delle sostituzioni di personale che cesserà dal servizio nel suddetto triennio:

Categoria	Profilo Professionale	Totale n. posti	n. posti occupati	n. posti vacanti
CAT. B	OPERATORI	28	28	0
CAT. B3	COLLABORATORI PROF.LI Collaboratore amministrativo, collaboratore messo, collaboratore tecnico (previste a partire dal 2023)	7	5	2
CAT. C	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI CONTABILI - AGENTI P.L. – ISTRUTTORI TECNICI – ISTRUTTORI SOCIO	105	91	14 Di cui 10 avviati nel 2021

	EDUCATIVO – ISTRUTTORE CULTURALE - ISTRUTTORE DIETISTA			
CAT. D	ISTRUTT. DIRETTIVI AMMINISTRATIVI CONTABILE, ISTRUTT. DIRETTIVI POLIZIA LOC.LE, ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE, ISTUTT. DIRETTIVI TECNICI, ISTRUTT. DIRETTIVI SOCIO EDUCATIVO, ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	69	60	9 Di cui n. 4 avviati nel 2021 e n. 2 progr. vert. da C a D
DIRIGENTI		4	3	1
TOTALE:		213	187	26

- b) **ELABORATO** la dotazione organica finanziaria teorica composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2022 che comporta una spesa teorica al lordo di IRAP, comprensiva di assunzioni per sostituzione di lavoratori che cesseranno dal servizio, pari ad **9.175.074,56€**, di cui **7.321.818,94€** soggetti al limite 2011/2013 (**ALLEGATO C**) e al di sotto del valore soglia della tab. 1 del DL 34/2019;
- c) **ELABORATO** la dotazione organica finanziaria teorica composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2022 e 2023 che comporta una spesa teorica al lordo di IRAP, comprensiva di assunzioni per sostituzione di lavoratori che cesseranno dal servizio, pari ad **9.164.605,90€** di cui **7.197.881,45€** soggetti al limite 2011/2013 (**ALLEGATO D**) e al di sotto del valore soglia della tab. 1 del DL 34/2019;
- d) **ELABORATO** la dotazione organica finanziaria teorica composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2022/2024 che comporta una spesa teorica al lordo di IRAP, comprensiva di assunzioni per sostituzione di lavoratori che cesseranno dal servizio, pari ad **9.164.605,90€** di cui **6.906.628,72€** soggetti al limite 2011/2013 (**ALLEGATO E**) e al di sotto del valore soglia della tab. 1 del DL 34/2019;

PRESO ATTO che, durante l'anno 2022, è previsto l'utilizzo di personale di altri enti mediante convenzioni ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004 e mediante comando come di seguito riportato:

- N. 1 Cat. D – convenzione ex art. 14 CCNL 22 gennaio 2004 – periodo 01.04.2022/30.06.2022;

ACCERTATO che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione per gli anni 2022, 2023 e 2024;

CONSIDERATO che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta, quale integrazione, nel documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

VISTO il parere dell'Organo di revisione contabile che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 (**ALLEGATO G**);

ACCERTATO come l'attuale fabbisogno di personale trovi favorevole attuazione, ricorrendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013;
- vincoli di finanza pubblica previsti dall'art. 1 della Legge 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) ovvero rispetto dei vincoli del pareggio di Bilancio;
- tempi di pagamento previsti dall'art. 41 c. 2 D.L. 66/2014, ovvero inferiori ai 60 giorni nell'anno 2016;
- adozione del Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, (ora organicamente unificato nel PEG con l'art. 169 del D.lgs. 18/8/2000, n. 267), in corso di approvazione;
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006) con delibera richiamata ai punti precedenti;
- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
- 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/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2019;
- l'Ente ha trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di Bilancio entro il 31 marzo;
- che la spesa di personale prevista per l'anno 2022, già in fase di predisposizione del Bilancio pluriennale 2022/2024, è contenuta nel limite della spesa media del triennio e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, così come integrato dall'art. 3 c. 5 bis del D.L. 90/2014, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma che, a decorrere dall'anno 2014 – come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella deliberazione n. 25/14 – è il 2011 / 2013;

CONSIDERATO che il d.l. n. 80/2021, “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, ha previsto all'art. 3 comma 7 quanto segue *“All'articolo 30, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni: a) le parole «previo assenso dell'amministrazione di appartenenza» sono*

soppresse; b) dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: «E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni motivatamente infungibili, di personale assunto da meno di tre anni o qualora la suddetta amministrazione di appartenenza abbia una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. E' fatta salva la possibilita' di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione» .

VISTO l'art. 6 del D.L. 80/2021 che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione tra cui il Piano dei fabbisogni del Personale, e nelle more dell'approvazione di apposito D.P.R. che, ai sensi del comma 5 del citato art. 6, individuerà ed abrogherà gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo strumento.

VISTI i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel, dal dirigente del settore risorse umane in merito alla legittimità tecnica dell'atto e dal dirigente del settore finanze in merito al rispetto dei limiti finanziari e di bilancio;

DELIBERA

3. **DI RECEPIRE** le premesse come parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente provvedimento;
4. **DI PRENDERE ATTO** dei calcoli effettuati, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione:
 - **ALLEGATO A** (calcolo capacità assunzionale da DL 34/2019),
 - **ALLEGATI B** (per l'anno 2022), solo presenti,
 - **ALLEGATI C** (per l'anno 2022), presenti e assunzioni,
 - **ALLEGATI D** (per l'anno 2023),
 - **ALLEGATI E** (per l'anno 2024),
3. **DI PRENDERE ATTO** della riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2022, 2023 e 2024, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013 e del rispetto dei parametri del D.M. 17 marzo 2020 art. 4 c.1;
4. **DI PRECISARE** che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, seguendo il seguente iter: a) formulazione delle

proposte da parte dei responsabili dell'Ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie; b) della verifica dei punti di forza e di debolezza discendenti dai servizi e dalle funzioni rilevati dal SOSE; c) sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile; d) di limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;

5. **DI DARE ATTO** che il Piano in oggetto, andrà adeguato a seguito delle indicazioni contenute nel D.P.R. che, ai sensi del comma 5 del citato art. 6 del D.L. 80/2021, individuerà ed abrogherà gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo strumento tra cui come indicato in premessa il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale.
6. **DI APPROVARE** il quadro assunzionale per gli anni 2022/2024 riportato nelle tabelle di cui all'**ALLEGATO F** al presente provvedimento contenente il piano assunzioni del Comune di Lodi per triennio 2022/2024;
7. **DI AUTORIZZARE** per il triennio in esame le assunzioni indicate in premessa;
8. **DI DARE ATTO** che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e pertanto che la spesa 2022 derivante dalla programmazione di cui sopra oltre alla spesa di personale sopra richiamata, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 e 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., e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020 (spesa potenziale massima);
9. **DI PRECISARE** che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione a modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
10. **DI DARE ATTO** che la presente deliberazione risulta essere aggiornamento agli atti di programmazione già adottati in precedenza e della Sezione del DUP ad essi dedicata e risultano coerenti con il Bilancio di Previsione per l'esercizio 2022 - bilancio pluriennale per il triennio 2022/2024 e con la nota di aggiornamento del DUP approvati dal Consiglio Comunale in data 26.5.2021;
11. **DI PRENDERE** atto che dall'analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l'anno 2021 effettuata ai sensi dell'art. 33 e dell'art. 6 1° c. del D. Lgs 165/01 non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
12. **DI DARE ATTO** inoltre 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 2022/2024;
13. **DI CONFERMARE**, ai sensi del DL 80/2021 citato in premessa, come figure "infungibili" i dipendenti incaricati di Posizioni Organizzative e quelli incaricati di Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 e c. 2 del CCNL di categoria, in quanto

ad essi è formalmente riconosciuto un ruolo di responsabilità all'interno dell'organizzazione dell'ente;

14. **DI INFORMARE** della presente programmazione, le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L.;
15. **DI DEMANDARE** al Dirigente della Direzione Organizzativa n. 1 degli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
16. **DI STABILIRE** che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale, nonché di trasmissione al sistema di cui all'art. 60 del D. Lgs. n. 165 del 2001 entro trenta giorni dalla adozione;
17. **DI PUBBLICARE** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
18. **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.
19. **DI DICHIARARE** la deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito all'adozione degli atti necessari e conseguenti alle procedure di reclutamento programmate.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione;

Non avendo rilievi da formulare in merito;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Di approvare integralmente la presente deliberazione;

Di dichiarare, stante l'urgenza, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs 267/2000;

Sottoscritta dal Sindaco
CASANOVA SARA
con firma digitale

Sottoscritta dal Segretario Generale
ANDREASSI GIOVANNI
con firma digitale

ALLEGATO A

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DPCM 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)

8.179.086,29 €

DA RELAZIONE REVISORE RENDICONTO 2020

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) 2020

47.809.560,28 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) 2019

44.860.450,80 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) 2018

44.236.456,94 €

MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO

45.635.489,34 €

INSERIRE fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata (v. nota di dettaglio) 2020

3.515.671,31 €

MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE

42.119.818,03 €

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI

19,42%

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

11.372.350,87 €

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)

8.588.123,69

% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM

INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)

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".

E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?

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.

2022	2023	2024
19,00%	21,00%	22,00%
1.631.743,50 €	1.803.505,97 €	1.889.387,21 €
9.810.829,79 €	9.982.592,26 €	10.068.473,50 €
SI	SI	SI
/	/	/

Valore soglia spese di personale

abitanti	valore soglia	Comune (INSERIRE UNA "X" sulla soglia di abitanti dell'Ente AL 31.12.2019)
<1000	29,50%	
tra 1.000 e 1.999	28,60%	
tra 2.000 e 2.999	27,60%	
tra 3.000 e 4.999	27,20%	
tra 5.000 e 9.999	26,90%	
tra 10.000 e 59.999	27,00%	X
tra 60.000 e 249.999	27,60%	
tra 250.000 e 1.499.999	28,80%	
oltre 1.500.000	25,30%	
% da applicare		

Spese per il personale 2022 con assunzioni

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	7.290.739,07
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (COMPRENDE ANCHE FONDO SALARIO ACCESSORIO, STANZIAMENTO STRAORDINARI E		5.394.601,19
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		1.496.381,08
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		150.932,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto (rimborso 2021_tecnico)		12.038,65
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		21.786,14
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		160.000,00
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, PERSEO, ecc.)		55.000,00
2	Spese per formazione del personale		
3	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003	+	299.000,00
4	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	
5	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	26.000,00
6	Irap macroaggregato 102	+	403.327,56
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			8.019.066,63
7	Altre spese contabilizzate nelle spese correnti (ma rimborsate da altre istituzioni statali)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			8.019.066,63
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
8	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	160.000,00
9	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	10.233,04
10	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	303.000,00
11	Spese per formazione del personale	-	26.000,00
12	Rimborsi per missioni	-	5.000,00
13	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
14	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati da altre istituzioni	-	
15	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
16	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
17	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
18	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
19	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	80.000,00
20	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	
21	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	120.674,43
22	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 9 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 10 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP -punti 8-14-19)	-	14.469,81
23	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	50.000,00
24	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
25	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-	
26	Spese per assunzioni effettuate ai sensi del DL 34/2019 al netto di IRAP		1.083.878,34
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			1.853.255,62
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			6.165.811,01

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)	10.483.533,00
---	---------------

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?	SI
---	----

Margine di spesa ancora sostenibile nel 2022	4.317.720,99
--	--------------

	5.769.046,61	5.335.046,61	434.000,00
	88651,75	straordinari	
	150000	PO	
141,7 buoni pasto+9232 anf	80000	incentivi tecnici	
14/03 aggiunto art 14 tecnico 3500	327.272,39	fondo	

5000 rimborsi + 50000 perseo

3 interinali c: 86000; asili nido 213000

CALCOLATO SU 11 PERSONE

comprende: assunzioni realizzate per sostituzioni che non incrementano la spesa totale, ma che per CdC Lombardia decrementano la capacità assunzionale+passaggi verticali per intero (per la spesa incrementano invece soltanto del valore differenziale tra le 2 categorie)

Spese per il personale 2022 con assunzioni

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	8.374.617,41
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (COMPRENDE ANCHE FONDO SALARIO ACCESSORIO, STANZIAMENTO STRAORDINARI E		6.243.184,61
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		1.731.676,01
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		150.932,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto (rimborso 2021_tecnico)		12.038,65
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		21.786,14
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		160.000,00
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, PERSEO, ecc.)		55.000,00
2	Spese per formazione del personale		
3	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003	+	299.000,00
4	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	
5	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	26.000,00
6	Irap macroaggregato 102	+	475.457,15
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			9.175.074,56
7	Altre spese contabilizzate nelle spese correnti (ma rimborsate da altre istituzioni statali)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			9.175.074,56
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
8	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	160.000,00
9	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	10.233,04
10	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	303.000,00
11	Spese per formazione del personale	-	26.000,00
12	Rimborsi per missioni	-	5.000,00
13	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
14	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati da altre istituzioni	-	
15	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
16	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
17	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
18	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
19	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	80.000,00
20	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	
21	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	120.674,43
22	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 9 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 10 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP -punti 8-14-19)	-	14.469,81
23	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	50.000,00
24	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
25	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-	
26	Spese per assunzioni effettuate ai sensi del DL 34/2019 al netto di IRAP		1.083.878,34
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			1.853.255,62
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			7.321.818,94

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)	10.483.533,00
---	---------------

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?	SI
---	----

Margine di spesa ancora sostenibile nel 2022	3.161.713,06
--	--------------

	5.769.046,61	5.335.046,61	434.000,00
	88651,75	straordinari	
	150000	PO	
141,7 buoni pasto+9232 anf	80000	incentivi tecnici	
14/03 aggiunta convenzione art 14 tecnico 3500	327.272,39	fondo	

5000 rimborsi + 50000 perseo

3 interinali c: 86000; asili nido 213000

CALCOLATO SU 11 PERSONE

comprende: assunzioni realizzate per sostituzioni che non incrementano la spesa totale, ma che per CdC Lombardia decrementano la capacità assunzionale+passaggi verticali per intero (per la spesa incrementano invece soltanto del valore differenziale tra le 2 categorie)

Spese per il personale 2023 con assunzioni

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2023 (da previsione)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	8.478.578,75
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (COMPRENDE ANCHE FONDO SALARIO ACCESSORIO, STANZIAMENTO STRAORDINARI E		6.315.584,60
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		1.775.276,01
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		150.932,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		21.786,14
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		160.000,00
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, PERSEO, ecc.)		55.000,00
2	Spese per formazione del personale		
3	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003	+	170.000,00
4	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	
5	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	26.000,00
6	Irap macroaggregato 102	+	490.027,15
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			9.164.605,90
7	Altre spese contabilizzate nelle spese correnti (ma rimborsate da altre istituzioni statali)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			9.164.605,90
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2023 (da previsione)
8	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	160.000,00
9	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	10.233,04
10	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	303.000,00
11	Spese per formazione del personale	-	26.000,00
12	Rimborsi per missioni	-	5.000,00
13	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
14	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati da altre istituzioni	-	
15	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
16	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
17	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
18	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
19	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	50.000,00
20	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	
21	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	120.674,43
22	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 9 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 10 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP -punti 8-14-19)	-	14.469,81
23	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	50.000,00
24	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
25	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-	
26	Spese per assunzioni effettuate ai sensi del DL 34/2019 al netto di IRAP		1.227.347,17
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			1.966.724,45
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			7.197.881,45

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)	10.483.533,00
---	---------------

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?	SI
---	----

Margine di spesa ancora sostenibile nel 2023	3.285.650,55
--	--------------

		2023-2024	
		FISSI	5.921.446,61 €
		OP	1.775.276,01 €
		STRAORD	88.651,74 €
141,7 buoni pasto+9232 anf		IRAP	490.027,15 €
		FONDO DECENTRATO	327.272,39 €
		ANF	9.232,00 €
		MISSIONE	5.000,00 €
		FONDO AUMENTI CONTRATTUALI	160000
			8.776.905,90 €
			#####
		MENSA	141.700,00 €
5000 rimborsi + 50000 perseo			
		TOTALE	8.918.605,90 €
asili nido 170.000, mail Dott. Goldaniga del 22.02			
		PERSEO	50.000,00 €
			8.968.605,90 €

MANCA CALCOLO DIFFERENZIALE INCREMENTO CCNL

CALCOLATO SU 11 PERSONE

comprende: assunzioni realizzate per sostituzioni che non incrementano la spesa totale, ma che per CdC Lombardia decrementano la capacità assunzionale+passaggi verticali per intero (per la spesa incrementano invece soltanto del valore differenziale tra le 2 categorie)

Spese per il personale 2024 con assunzioni

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2024 (da previsione)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	8.478.578,75
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (COMPRENDE ANCHE FONDO SALARIO ACCESSORIO, STANZIAMENTO STRAORDINARI E		6.315.584,60
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		1.775.276,01
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		150.932,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		21.786,14
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		160.000,00
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, PERSEO, ecc.)		55.000,00
2	Spese per formazione del personale		
3	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003	+	170.000,00
4	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	
5	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	26.000,00
6	Irap macroaggregato 102	+	490.027,15
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			9.164.605,90
7	Altre spese contabilizzate nelle spese correnti (ma rimborsate da altre istituzioni statali)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			9.164.605,90
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2024 (da previsione)
8	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	160.000,00
9	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	10.233,04
10	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	303.000,00
11	Spese per formazione del personale	-	26.000,00
12	Rimborsi per missioni	-	5.000,00
13	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
14	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati da altre istituzioni	-	
15	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
16	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
17	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
18	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
19	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	50.000,00
20	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	
21	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	120.674,43
22	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 9 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 10 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP -punti 8-14-19)	-	14.469,81
23	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	50.000,00
24	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
25	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-	
26	Spese per assunzioni effettuate ai sensi del DL 34/2019 al netto IRAP		1.518.599,91
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			2.257.977,18
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			6.906.628,72

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)	10.483.533,00
---	---------------

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?	SI
---	----

Margine di spesa ancora sostenibile nel 2024	3.576.903,28
--	--------------

		2023-2024	
		FISSI	5.921.446,61 €
		OP	1.775.276,01 €
		STRAORD	88.651,74 €
141,7 buoni pasto+9232 anf		IRAP	490.027,15 €
		FONDO DECENTRATO	327.272,39 €
		ANF	9.232,00 €
		MISSIONE	5.000,00 €
		FONDO AUMENTI CONTRATTUALI	160000
			8.776.905,90 €
			#####
		MENSA	141.700,00 €
5000 rimborsi + 50000 perseo			
		TOTALE	8.918.605,90 €
asili nido 170.000, mail Dott. Goldaniga del 22.02			
		PERSEO	50.000,00 €
			8.968.605,90 €

MANCA CALCOLO DIFFERENZIALE INCREMENTO CCNL

CALCOLATO SU 11 PERSONE

comprende: assunzioni realizzate per sostituzioni che non incrementano la spesa totale, ma che per CdC Lombardia decrementano la capacità assunzionale+passaggi verticali per intero (per la spesa incrementano invece soltanto del valore differenziale tra le 2 categorie)

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 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 - SENZA VARIABILI							
anno	Direzione	profilo	Categoria B	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO
2022	SG	istruttore amministrativo contabile		1		assunzioni mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatorie altro ente;	30.558,70
				1		totale	30.558,70
anno	Direzione	profilo	Categoria B	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO
2022	1	messo (B3g)	1			assunzioni mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatorie altro ente;	28.755,51
	1	istruttore amministrativo contabile		2		assunzioni mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatorie altro ente;	61.117,41
	1	istruttore direttivo amministrativo contabile			1+1	assunzioni mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatorie altro ente;	66.297,79
			1	2	2	totale	156.170,70
anno	Direzione	profilo	categoria B3	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO
2022	2	Istruttore amm.vo contabile		2+3		assunzioni mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatorie altro ente;	153.895,30
	2	istruttore culturale (bibliotecario)		1		assunzioni mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatorie altro ente;	30.864,29
	2	istruttore Dietista		1		assunzioni mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatorie altro ente;	30.695,19
	2	istruttore socio educativo (nidi)		1		assunzioni mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatorie altro ente;	30.816,20
		istruttore direttivo amministrativo contabile			1+1	assunzioni mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatorie altro ente;	66.452,03
		istruttore direttivo socio educativo (centro anziani)			1+1	assunzioni mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatorie altro ente, progr. verticale;	66.754,36
	2	istruttore direttivo culturale			1	progressione verticale	33.451,22
				8	5	totale	412.928,59
anno	Direzione	profilo	categoria B	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO
2022	3	esecutore tecnico addetto cimitero	1			assunzioni mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatorie altro ente;	28.775,51
	3	istruttore amm.vo cont.		1+2		assunzioni mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatorie altro ente;	91.676,11
	3	istruttore tecnico		2		assunzioni mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatorie altro ente;	61.663,34
	3	istruttore direttivo tecnico			2+1	assunzioni mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatorie altro ente;	100.353,66
	3	istruttore direttivo amministrativo contabile			1	concorso	33.148,89
			1	5	4	totale	315.617,51
anno	Direzione	profilo	Categoria B	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO
2022		agente polizia locale		2+1		assunzioni mediante concorso, mobilità, utilizzo graduatorie altro ente, progr. verticale;	96.754,46
	4	istruttore direttivo polizia loc			1	progressione verticale	33.451,22
1	dirigente	COMANDANTE ex 110				concorso	110.546,77
1				3	1	totale	240.752,45

totale procedure
di cui Progr Verticali

34
2

totale costo annuo

1.156.027,95

di cui a completamento piano
del fabbisogno 2021/2023

15

TOTALE ASSUNZIONI

17

I NUMERI IN ROSSO INDICANO ASSUNZIONI A COMPLETAMENTO DEL PIANO DEL FABBISOGNO 2021/2023
(in parte assunti 01.02.2022/01.03.2022/01.04.2022) TOTALE 15 PROCEDURE + 2 PROGRESS VERTICALI

totale assunzioni 17 di cui 10 per sostituzione e 7 da indire a seguito approvazione piano del fabbisogno 2022/2024

2023							
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 B	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO
2023	SG	istruttore amm.vo/contabile		1			30.831,67
				1		totale	30.831,67
anno	Direzione	profilo		categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO
2023	1						
						totale	0,00
anno	Direzione	profilo	categoria B3	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO
2023	2	collaboratori amm.vi	2			concorso	57.852,04
			2			totale	57.852,04
anno	Direzione	profilo	categoria B 3	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO
2023	3						
						totale	0,00
anno	Direzione	profilo	categoria B 3	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO
2023	4	agente di P.I.		1		concorso	30.831,67
		istrutt direttivo di P.I.			1	concorso	33.451,22
				1	1	totale	64.282,89

TOTALE ASSUNZIONI	5
-------------------	---

totale costo annuo	152.966,60
--------------------	------------

2024							
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 B	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO
2024	SG	Istruttore dirett. amm.vo contabile			1	concorso	33.303,14
					1	totale	33.303,14
anno	Direzione	profilo		categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO
2024	1	esecutore operativo specializzato	1 B			concorso	28.926,02
2024	1	Istruttore direttivo amministrativo contabile			1	concorso	33.303,14
			1		1	totale	62.229,16
anno	Direzione	profilo	categoria B	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO
2024	2	esecutore operativo speciaizzato	1			concorso	28.926,02
	2	Istruttore amm.vo contabile		1		concorso	30.695,19
	2	istruttore socio educativo		2		concorso	61.390,38
			1	3			121.011,59
anno	Direzione	profilo	categoria B 3	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO
2024	3	istruttore direttivo tecnico			2	concorso	66.606,28
					2	totale	66.606,28
anno	Direzione	profilo	categoria B 3	categoria C	categoria D	modalità assunzione	COSTO ANNUO PER BILANCIO
2024	4	istrutt ammin contab		1		concorso	30.695,19
				1		totale	30.695,19

TOTALE ASSUNZIONI	10	
-------------------	----	--

totale costo annuo	313.845,36
--------------------	------------

COMUNE DI LODI
PROVINCIA DI LODI

**PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI IN ORDINE ALLA PROGRAMMAZIONE
DEL FABBISOGNO DI PERSONALE – TRIENNIO 2022-2024 E RICOGNIZIONE
ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE**

Il Collegio dei Revisori

convocato in data odierna, a mezzo conference call, per prendere in esame la proposta di deliberazione avente ad oggetto “ Programmazione del Fabbisogno di personale anni 2022-2024 e ricognizione annuale delle eccedenze di 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 la “Programmazione del Fabbisogno di personale anni 2022-2024 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale ”

ESAMINATA

la documentazione inviata, a mezzo mail, in data 14 marzo scorso, 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 “Programmazione del Fabbisogno di personale anni 2022-2024 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale “;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2021-2022-2023 , approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 2 luglio 2021 ;
- l’allegato A) denominato “Calcolo capacità assunzionale Decreto legge n. 34/2019 “ ;
- l’allegato B) denominato “Calcolo capacità assunzionale anno 2022 Decreto Legge n.34/2019 con il solo personale in servizio” ;
- l’allegato C) denominato “Calcolo capacità assunzionale anno 2022 Decreto Legge n.34/2019 con il personale in servizio e con le assunzioni previste ” ;
- l’allegato D) denominato “Calcolo capacità assunzionale anno 2023 Decreto Legge n.34/2019 con il personale in servizio e con le assunzioni previste ” ;



- l'allegato E) denominato "Calcolo capacità assunzionale anno 2024 Decreto Legge n.34/2019 con il personale in servizio e con le assunzioni previste " ;
- l'allegato F) denominato " Piano assunzionale triennale 2022-2023-2024 " ;

RICHIAMATI

- l'art. 6 , comma 6, del D.lgs. n. 165/2001, in tema di programmazione triennale del fabbisogno di personale ;
- l'art. 39, comma 1 Legge n. 449/97, in tema di programmazione triennale del fabbisogno di personale ;
- l'art.14 C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, in tema di possibilità di avvalersi di personale di altri enti ;
- 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 e 562, della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni e integrazioni ;
- la Legge n. 122/2010 in tema di regolamentazioni delle assunzioni "flessibili " ;
- la circolare n. 2/2010 del Ministero per la Pubblica Amministrazione in tema di monitoraggio delle forme di lavoro "flessibili";
- la circolare n. 11786/2011 del Ministero della Funzione Pubblica in tema di determinazione dei risparmi a seguito di cessazioni intervenute nel quinquennio precedente ;
- 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. 1 della Legge n. 208/2015 , che regola il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio ;
- la deliberazione n. 71/2017 della Corte dei Conti Lombardia – Sezione Autonomie in merito alla determinazione della capacità assunzionale ;
- l'art. 9 del D.L. n. 113/2016 , in merito alla possibilità di assunzioni di personale ;
- il D.Lgs. n. 76/2016 in tema di progressioni interne al personale di ruolo ;
- i D.Lgs. n. 74 e 75/2017 comunemente denominati " Legge Madia" in relazione riforma della Pubblica Amministrazione ;
- il D.M. 8 maggio 2018 del Ministero della funzione Pubblica ;



- la deliberazione n. 111/2018 della Corte dei Conti della Puglia, relativa al mutato quadro normativo del piano triennale delle assunzioni ;
- l'art. 1 , comma 124 della legge n.145/2018 in tema di utilizzo di personale di altri enti ;
- la Legge n. 26/2019 in tema di capacità assunzionali ;
- la Legge n. 58/2019 relativa a misure urgenti di crescita economica ;
- la deliberazione della Corte dei Conti n. 125/2020 della Sezione controllo della Corte dei Conti ;
- il D.M. 17 marzo 2020 in tema di definizione delle capacità assunzionali ;
- il D.M. 18 novembre 2020 in relazione ai parametri utilizzabili per la determinazione del rapporto dipendenti/popolazione ;
- il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 inerente “ Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all’attuazione del PNRR e per l’efficienza della giustizia “ ;

EFFETTUATE

1. le verifiche ed i controlli sui dati contabili contenuti nelle predette relazioni, documentazione ed elaborati da cui è emerso che :
 - 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, riferite al triennio precedente, del 19,42% , facendo, pertanto, rientrare l’Ente nella soglia del 27% indicata nella tabella 1) del predetto decreto ministeriale ;

DATO ATTO

- che l’Ente, al fine del rispetto degli indirizzi indicati nel D.M. dell’ 8 maggio 2018, ha elaborato, con il supporto del management interno, l’organigramma del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2021 , composto da n. 187 unità , di cui :

Profilo	Cat.
n. 33 Operatori/Collab.ri	B
n. 91 Istruttori/ Direttivi	C
n. 60 Istruttori/Funzionari	D
n. 3 Dirigenti	Dir.

- che le facoltà assunzionali residue, riferite al quinquennio precedente il 2022, determinate con i dettami del D.M. del 17 marzo 2020, risultano inferiori alle maggiori capacità assunzionali relative al



2022, che sono pari a €. 1.631.743,50 (19% della spesa di personale indicata nel rendiconto anno 2018 €. 8.588.123,69) , come si evince dall'allegato A) ;

- che le facoltà assunzionali residue, riferite al quinquennio precedente il 2022, determinate con i dettami del D.M. del 17 marzo 2020, risultano inferiori alle maggiori capacità assunzionali relative al 2023, che sono pari a €. 1.803.505,97 (21% della spesa di personale indicata nel rendiconto anno 2018 €. 8.588.123,69) , come si evince dall'allegato A) ;
- che le facoltà assunzionali residue, riferite al quinquennio precedente il 2022, determinate con i dettami del D.M. del 17 marzo 2020, risultano inferiori alle maggiori capacità assunzionali relative al 2024, che sono pari a €. 1.889.387,21 (22% della spesa di personale indicata nel rendiconto anno 2018 €. 8.588.123,69) , come si evince dall'allegato A) ;
- che l'Ente ha individuato come figure "infungibili" , richiamate dal D.L. n. 80/2021, i dipendenti incaricati di P.O. e quelli incaricati di specifiche responsabilità, riconoscendo agli stessi funzioni di responsabilità in seno all'Ente stesso ;
- che l'Ente, nella propria dotazione organica , non presenta personale in soprannumero e/o in esubero in relazione alle mutate organizzazioni del lavoro e delle competenze ;
- che, nell'anno 2021, sono intervenute le seguenti cessazioni di rapporti di lavoro, per n. 12 dipendenti :

Profilo	Cat.
n. 1 Istruttori Direttivi	D1
n.10 Istruttori	C1
n. 1 Esecutori	B1

- che, nella programmazione riferita all'anno 2022, sono presenti n. 2 progressioni verticali , come si evince dall'allegato F) e riferite ai seguenti profili :

Profilo	Costo annuo €.
Istruttore dir.vo culturale cat. D	33.451,22
Ufficiale di Polizia Locale cat. D	33.451,22

- che l'Ente ha avviato le seguenti procedure di assunzione di personale, previste nelle deliberazioni adottate per gli anni 2021-2023 :

Profilo	Cat.
n. 3 Istruttori dir.vi amministrativi/contabili	D1
n. 2 Istruttori dir.vi culturale	D1
n. 1 Istruttori dir.vi socio educativo	D1
n. 1 Istruttori dir.vi Polizia locale	D1
n. 8 Istruttori amministrativi/contabili	C1



bili	
n. 2 Istruttori Tecnici	C1

- che la dotazione organica relativa al 2022, composta dal solo personale attualmente in servizio, come si evince dall'allegato B), determina una spesa teorica di €. 8.019.066,63, di cui €. 6.165.811,01, soggette ai limiti 2011-2013, al netto , quindi, delle componenti escluse per €.1.083.255,62, inferiore al valore indicato nella tabella 1 della Legge n. 58/2019;
- che la dotazione organica relativa al 2022, composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il medesimo anno, comprensive delle assunzioni per sostituzione di lavoratori che cesseranno il servizio, come si evince dall'allegato C), determina una spesa teorica di €. 9.175.074,56, di cui €. 7.321.818,94, soggette ai limiti 2011-2013, al netto , quindi, delle componenti escluse per €. 1.853.255,62, inferiore al valore indicato nella tabella 1 della Legge n. 58/2019;
- che la dotazione organica relativa al 2022 e al 2023, composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per i medesimi anni, comprensive delle assunzioni per sostituzione di lavoratori che cesseranno il servizio, come si evince dall'allegato D), determina una spesa teorica di €. 9.164.605,90, di cui €. 7.197.881,45, soggette ai limiti 2011-2013, al netto , quindi, delle componenti escluse per €. 1.966.724,45, inferiore al valore indicato nella tabella 1 della Legge n. 58/2019;
- che la dotazione organica relativa al 2024, composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il medesimo anno, come si evince dall'allegato E), determina una spesa teorica di €. 9.164.605,90, di cui €. 6.903.628,72, soggette ai limiti 2011-2013, al netto, quindi, delle componenti escluse per €. 2.257.977,18, inferiore al valore indicato nella tabella 1 della Legge n. 58/2019;
- che con la proposta deliberativa in esame , si prevede il seguente piano assunzionale per gli anni 2022-2023-2024 :

PIANO ASSUNZIONALE 2022		CATEGORIA
1	n. 1 Messo	B
2	n. 1 Esecutore tecnico cimitero	B
3	n.11 Istruttore Amm.vo Contabile	C
4	n. 1 Istruttore socio educativo	C
5	n. 3 Istruttore Direttivi Tecnico	D
6	n. 3 Istruttore Dir.vo socio educativo	D
7	n. 5 Istruttore Dir.vo Amm.vo Contabile	D
8	n. 1 Bibliotecario	C
9	n. 1 Dietista	C

10	n. 3 Agenti Polizia Locale	C
11	n. 2 Istruttore Tecnico	C
12	n. 1 Ufficiale di Polizia Locale	D
Totale assunzioni		n.33

PIANO ASSUNZIONALE 2023		CATEGORIA
1	n. 1 Istruttore Dir.vo Polizia locale	D
2	n. 1 Istruttore Amm.vi Contabile	C
3	n. 1 Agente di Polizia Locale	C
4	n. 2 Collaboratori Amm.vi	B
Totale assunzioni		n. 5

PIANO ASSUNZIONALE 2024		CATEGORIA
1	n. 2 Istruttore Dir.vo Amm.vo	D
2	n. 2 Istruttore Dir.vo Tecnico	D
3	n. 2 Istruttore Socio Educazionale	C
4	n. 2 Istruttori Amm.vi Contabile/Tecnico	C
5	n. 2 Esecutore	C
Totale assunzioni		n. 10

- che il piano assunzionale per il triennio 2022-2024, di cui all'allegato F), prevede i seguenti costi annui:

anno	Importo in €.
2022	1.156.027,95
2023	152.966,60
2024	313.845,36

2 R

VERIFICATO

- che l'Ente non risulta strutturalmente deficitario e non risulta in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli art. 242 e 243 del D.lgs n. 267/2000;
- che il rapporto personale/popolazione dell'Ente risulta inferiore a quello previsto dal D.M. 18 novembre 2020, assestandosi sul dato di 1 dipendente ogni 242 abitanti ;
- 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 "Programmazione del Fabbisogno di personale anni 2022-2024 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale" ;

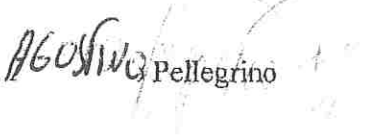
INVITA

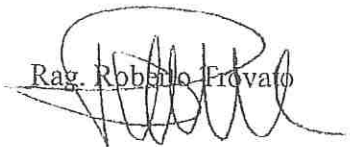
l'Ente ad effettuare le pubblicazioni e le trasmissioni previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento all'art. 6 ter e all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001 e all'art. 16 del D.Lgs. 33/2013 .

Lodi, 16 ~~MARZO~~ 2022

Il Collegio dei Revisori


Dott. Fabrizio Zaniboni

Dott.  Pellegrino


Rag. Roberto Provato



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: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2022/2024 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

IL DIRIGENTE

Vista la proposta n. **1184/2022**, esprime il seguente parere in ordine alla regolarità tecnica:

FAVOREVOLE

Lodi, 23/03/2022

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: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2022/2024 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Vista la proposta n. **1184 / 2022**, esprime il seguente parere in ordine alla regolarità contabile:

FAVOREVOLE

Lodi, 23/03/2022

**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. **35** del **23/03/2022**, è pubblicata in data odierna all'albo pretorio on-line, dove rimarrà affissa per 15 giorni.

Pubblicazione n. .

Pubblicata dal 28/03/2022 al 12/04/2022

Lodi, 28/03/2022

Sottoscritto dal
Responsabile della Pubblicazione
SAMPOGNA SALVATORE
con firma digitale