



Provincia di Modena

IL PRESIDENTE

Atto numero 75 del 12/05/2021

OGGETTO: SECONDA INTEGRAZIONE AL PIANO DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2021/2023.

Si richiama la delibera del Consiglio provinciale n. 85 del 14/12/2020 con la quale è stato approvato il DUP 2021/2023 ed in particolare con la quale è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale.

Nel suddetto documento è stato citato l'art. 17 c. 1 del D.L. 162/2019 (c.d. milleproroghe) come convertito nella legge 28 febbraio 2020, n. 8 per effetto del quale è stato introdotto il comma 1bis nell'art. 33 del D.L. 34/2019, che recita:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane 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 di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la 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 della presente disposizione sono individuati 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 le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni.

Le province e le città metropolitane 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 di cui al primo periodo, 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 ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn-over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”

Si è evidenziato conseguentemente nella sopra citata deliberazione che nell'incertezza dei contenuti del decreto attuativo sopra richiamato si riteneva di procedere eventualmente con successive integrazioni al piano triennale del fabbisogno del personale già approvato, secondo l'attuale disciplina.

Al fine di poter garantire la funzionalità dei servizi anche in relazione alle numerose cessazioni che si verificheranno nei prossimi mesi si ritiene necessario procedere all'assunzione di unità di personale a tempo indeterminato.

A tal fine si riepilogano di seguito le condizioni e i vincoli previsti dalla normativa vigente, nonché la sussistenza delle condizioni di rispetto di tali limiti al fine di poter procedere alle assunzioni a tempo indeterminato:

- conseguimento del saldo relativo al rispetto degli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica per l'esercizio 2019, ai sensi della Legge 243/2012 come modificata dalla legge 164/2016, della legge 232/2016 art. 1 commi da 465 a 503 come modificata dalla legge 205/2017, tenuto conto altresì di quanto disposto dall'art. 1 comma 823 della legge 30/12/2018 n. 145 attestata dalla relazione al rendiconto della gestione 2019 da parte del Collegio dei Revisori.

Si evidenzia che la circolare 6/2014 della Ragioneria generale dello Stato afferma che le misure di carattere sanzionatorio per gli enti inadempienti al patto di stabilità interno si applicano nell'anno successivo a quello dell'inadempienza.

E' stata rilevato inoltre:

- la riduzione della spesa del personale ai sensi dell'art. 1, c. 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e successive modificazioni con riferimento alla media del triennio 2011-2013;
- il rispetto del parametro contenuto nell'art. 9, c. 28 del D.L. 30 maggio 2010, n. 78, che per le province ai sensi della disposizione speciale contenuta nell'art. 1 comma 847 della legge 205/2017 è pari al 25% della spesa sostenuta per lavoro flessibile nel 2009. Tale limite è stato innalzato al 50% per effetto dell'art. 17 c. 1ter del D.L. 162/2019 come convertito dalla L. 28/2/2020 n. 8.

Si dà inoltre atto:

- del rispetto dei limiti costituiti dal rapporto medio dipendenti/popolazione previsto dal D.M.18 novembre 2020 che per la classe demografica della Provincia di Modena è previsto in 1/989 e pertanto i dipendenti dell'ente non possono superare indicativamente le 712 unità;
- che con atto del Presidente n.128 del 19/10/2020 è stata attivata la procedura di rilevazione delle eccedenze ai sensi di quanto previsto dall'art. 33 del decreto legislativo 165/2001;
- che l'ente è in regola con gli obblighi della gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica ai sensi dell'art. 9 del D.L. 185/2008;
- che con atto del Presidente n. 210 del 19/12/2018 la Provincia di Modena ha approvato il Piano triennale delle azioni positive 2019-2021, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;
- che con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 22 del 27/5/2020 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2019 ed è stato attestato il rispetto dei vincoli di finanza pubblica per l'anno 2019;
- che con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 86 del 14/12/2020 è stato approvato il Bilancio pluriennale 2021/2023;
- che con atto del Presidente n.14 del 22/01/2021 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione comprensivo del Piano della Performance per l'anno 2021;
- che con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 78 del 30/11/2020 è stato approvato il Bilancio Consolidato dell'esercizio 2019.

Il bilancio di previsione 2021/2023, il rendiconto della gestione dell'anno 2019 e il bilancio consolidato dell'anno 2019 sono stati trasmessi entro il termine di 30 giorni alla BDAP

In relazione al fatto che:

- l'art. 39, al comma 1 della Legge 27/12/1997 n. 449 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/99 e al che il comma 19 prevede, per gli enti locali, l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;

- l'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001 dispone, che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 3 comma 10bis del D.L. 24/06/2014 n. 90 prevede la competenza del Collegio dei revisori sulla verifica del rispetto delle prescrizioni sopra riportate con particolare riferimento alla riduzione della spesa di personale prevista dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- l'obbligo di programmazione in materia di assunzione per il personale è altresì sancito nel D.Lgs. 165/2001 in particolare dall'art. 6 commi 2 del D.Lgs. 165/2001 che stabilisce che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, fermo restando che per effetto del Decreto legislativo 75/2017 tale previsione necessita di essere affinata per effetto dell'emanazione di apposite linee di indirizzo che l'art. 6 ter subordina per gli enti locali al raggiungimento di un'intesa da raggiungere in sede di conferenza unificata;
- a seguito dell'intesa raggiunta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 13, in data 19 aprile 2018 sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" con data 8 maggio 2018 pubblicate sulla G.U del 27/7/2018;
- con atto del Presidente n. 136 del 25/9/2018 è stato dato atto della coerenza della programmazione del personale dell'ente rispetto alle linee di indirizzo di cui sopra e contestualmente è stata definita in termini finanziari la dotazione organica dell'ente;
- l'art. 91 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 89 comma 5 del TUEL stabilisce che gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni e dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

Con riferimento alle capacità assunzionali dell'ente si evidenzia come nelle more dell'adozione del decreto attuativo previsto dall'art. 33 comma 1 bis del DL. 34/2020 per le Province si applica l'art. 1 comma 845 della legge 205/2017 che prevede che a decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III e il rapporto in parola desumibile dall'ultimo consuntivo approvato si attesta intorno al 12,59%. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. La previsione di bilancio 2021/2023 prevede una percentuale intorno al 16,68% comprensive delle proposte di assunzione e pertanto la Provincia di Modena può avvalersi del 100% della spesa dei cessati non presa in considerazione in quanto

sopravvenuta rispetto all'approvazione del DUP 2020/2022 dell'anno 2020 per poter procedere alla programmazione triennale del personale o piano triennale del fabbisogno di personale.

L'art. 1 comma 889 della legge di bilancio 2019 conferma l'impianto sopra descritto La Corte dei Conti sezione regionale di controllo per il Piemonte con propria deliberazione n.72 del 19/9/2019 ha affermato l'applicabilità anche alle province di quanto contenuto nel D.L. 28 gennaio 2019 n. 4 convertito con la L. 28 marzo 2019 n. 26, che nel definire nuove regole per la determinazione della capacità assunzionale, ha previsto che per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, "le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over".

Con riferimento ai limiti della dotazione organica, l'art. 1 comma 844 della legge 205/2017 affermava che fermo restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.

Il limite stabilito in occasione dell'applicazione del comma 421 della legge 190/2014 era pari ad euro 10.522.539,09.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 17 comma 1ter del D.L. 162/2019 il comma 421 della legge 190/2014 sopra richiamato è abrogato e pertanto viene meno tale limite del 50% .

In relazione alla necessità di procedere alla sostituzione del personale cessato nonché in relazione ai fabbisogni sopravvenuti conseguenti alle nuove attività o all'implementazioni delle stesse di competenza si evidenzia la necessità di modificare la dotazione organica dell'ente.

L'attuale consistenza della dotazione organica è la seguente:

Categoria	Trattamento fondamentale annuo	Contributi	Irap	TOTALE	posti previsti	Costo DO	di cui Area 1	di cui Area 2	di cui Area 6
A	18.936,08	5.135,63	1.609,57	25.681,28	0	0			
B	20.073,19	5.442,31	1.706,22	27.221,72	42	1.143.312,24		8	34
B3	21.124,17	5.727,96	1.795,55	28.647,68	25	716.192,00		8	17
C	22.589,01	6.123,86	1.920,07	30.632,94	74	2.266.837,56	3	18	53
C vigile	23.699,85	6.425,79	2.014,49	32.140,13	13	417.821,69		13	
D	24.602,89	6.669,13	2.091,25	33.363,27	65	2.168.612,55	4	28	33
D vigile	25.713,73	6.971,06	2.185,67	34.870,46	4	139.481,84		4	
D3	28.195,65	7.645,64	2.396,63	38.237,92	23	879.472,16	1	9	13
DIR	73.648,12	20.017,56	6.260,09	99.925,77	8	799.406,16	1	3	4
					254	8.531.136,20	9	91	154

Si evidenzia in relazione alle assunzioni previste nel presente atto di adeguare la dotazione organica come segue:

AREA 2

Istituzione nuovi posti:

N. 1 posti di "Istruttore amministrativo" cat. Ceuro 30.632,94

Totale maggiori costi dotazione organicaeuro 30.632,94

SALDO COSTO VARIAZIONE DOTAZIONE ORGANICA AREA 2 euro 30.632,94

AREA 6

Istituzione nuovi posti:

N. 1 posto di "Istruttore direttivo Ingegnere" cat. D euro 33.363,27

Totale maggiori costi dotazione organicaeuro 33.363,27
SALDO COSTO VARIAZIONE DOTAZIONE ORGANICA AREA 6euro 33.363,27

La nuova consistenza della dotazione organica diviene pertanto la seguente:

Categoria	Trattamento fondamentale annuo	Contributi	Irap	TOTALE	posti previsti	Costo DO	di cui Area 1	di cui Area 2	di cui Area 6
A	18.936,08	5.135,63	1.609,57	25.681,28	0	0			
B	20.073,19	5.442,31	1.706,22	27.221,72	42	1.143.312,24		8	34
B3	21.124,17	5.727,96	1.795,55	28.647,68	25	716.192,00		8	17
C	22.589,01	6.123,86	1.920,07	30.632,94	75	2.297.470,50	3	19	53
C vigile	23.699,85	6.425,79	2.014,49	32.140,13	13	417.821,69		13	
D	24.602,89	6.669,13	2.091,25	33.363,27	66	2.201.975,82	4	28	34
D vigile	25.713,73	6.971,06	2.185,67	34.870,46	4	139.481,84		4	
D3	28.195,65	7.645,64	2.396,63	38.237,92	23	879.472,16	1	9	13
DIR	73.648,12	20.017,56	6.260,09	99.925,77	8	799.406,16	1	3	4
					256	8.595.132,41	9	92	155

Si dà atto che complessivamente il costo presunto della dotazione organica ammonta ad euro 8.595.132,41.

Con riferimento ai limiti di spesa di personale il comma 557 quater della legge 296/2006 ha previsto per effetto di una norma successiva (D.L. 90/2014) che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione in parola. La media pertanto delle spese di personale sostenute da prendere a riferimento è quella relativa al triennio 2011/2013.

Tale limite di spesa è stato certificato attraverso il Questionario SIQUEL relativo al rendiconto di gestione relativo all'anno 2014, nel modo seguente:

	Media 2011/2013 - Impegni
Spese intervento 01	23.015.016,42
Spese intervento 03	633.185,87
Spesa intervento 07	1.580.177,57
Totale Spesa personale (A)	25.228.379,87
- Componenti escluse (B)	3.980.847,58
Componenti assoggettate al limite (A) – (B)	21.247.532,29

A seguito del trasferimento delle funzioni e del personale per effetto della legge 56/2014 e della legge regionale 13/2015 è stata rideterminata il limite di spesa del triennio 2011/2013 come segue:

	Media 2011/2013 - Impegni
Spese macroaggregato 101	14.820.607,51
Spese macroaggregato 103	407.742,45
Irap macroaggregato 102	1.020.127,78
Totale spesa di personale (A)	16.248.477,74
(-) Componenti escluse (B)	2.864.046,36
(-) Altri componenti escluse:	
Di cui rinnovi contrattuali	

(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A – B)	13.384.431,38
(ex art. 1, comma 557, legge 296/2006)	

Dall'esame dell'ultimo rendiconto approvato risultano le seguenti risultanze e pertanto il rispetto del limite in parola:

	Rendiconto 2020
Spese macroaggregato 101	8.464.890,03
Spese macroaggregato 103	82.340,92
Irap macroaggregato 102	512.148,88
Totale spesa di personale (A)	9.059.379,83
(-) Componenti escluse (B)	891.078,26
(-) Altri componenti escluse:	366.929,90
Di cui rinnovi contrattuali	366.929,90
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (A – B)	7.801.371,67
(ex art. 1, comma 557, legge 296/2006)	

Le spese di personale desumibili dal bilancio di previsione 2021/2023 risultano essere le seguenti:

	Previsione 2021	Previsione 2022	Previsione 2023
Spese macroaggregato 101	9.412.819,38	9.756.569,38	9.756.569,38
Spese macroaggregato 103	57.250,00	57.250,00	57.250,00
Irap macroaggregato 102	612.850,00	636.700,00	636.700,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	10.082.919,38	10.450.519,38	10.450.519,38
(-) Componenti escluse: (B) e altri	627.904,77	627.904,77	627.904,77
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	9.455.014,61	9.822.614,61	9.822.614,61
ex art. 1, comma 557, L.n. 296/2006			

Si evidenzia inoltre il rispetto del limite di spesa in parola in relazione agli impegni relativi al macroaggregato relativo alle spese di personale riferito all'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) dal quale risultano impegni per un costo complessivo al netto delle componenti escluse di euro 8.412.546,72.

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e con il Ministro della Salute in data 8 maggio 2018 ha emanato le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

Le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato /organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività. Ne deriva che, così come il ciclo di gestione della performance, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione.

Nel definire le necessità occupazionali si tiene conto degli indirizzi contenuti in due specifiche norme e cioè l'art. 3 della legge 56/2019 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" che al comma 2 recita: "al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni di cui al comma 1 predispongono il piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:

- a) digitalizzazione;
- b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- c) qualità dei servizi pubblici;
- d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
- e) contrattualistica pubblica;
- f) controllo di gestione e attività ispettiva;
- g) contabilità pubblica e gestione finanziaria".

La disposizione speciale applicabile alle province (art. 1 comma 845 della legge 205/2017 come modificata dall'art. 1, comma 889 della L. 30 dicembre 2018, n. 145) evidenzia come prioritariamente le assunzioni devono essere destinate prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici.

Si evidenzia di seguito il costo per categoria da prendere in considerazione ai fini della programmazione del personale del comparto:

Categoria	tabellare iniziale (13 mensilità)	ind. (Comparto carico bilancio, Qualifica) (12 mensilità)	Oneri riflessi e IRAP	TOTALE
cat. A	18.482,72	101,64	6.504,53	25.088,88
cat. B	19.536,91	109,32	6.876,18	26.522,41
cat. B3	20.652,45	44,76	7.244,02	27.941,23
cat. C	22.039,41	52,08	7.732,02	29.823,51
cat. D	23.980,09	59,40	8.413,82	32.453,31
cat. D3	27.572,85	59,40	9.671,29	37.303,54
DIR	43.625,66	11.533,17	19.305,59	74.464,42

I sopra indicati costi sono stati calcolati coerentemente con quanto contenuto nella nota n. 46078/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica nella quale è indicato: “Ai fini del calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni, da calcolare sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dei relativi costi, si segnala la necessità di utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali” e come confermato dalla Deliberazione n. 28/2015 della Corte dei Conti sezione autonomie che afferma come “Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d’anno, il budget assunzionale di cui all’art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l’intera annualità.

Vengono corrispondentemente determinate le risorse utili ai fini della capacità assunzionali integrative a seguito delle cessazioni sopravvenute o che si verificheranno rispetto a quanto previsto nel DUP 2020/2022 secondo il seguente prospetto.

Con atto del Presidente n. 51 del 23/3/2021 si era approvato un’integrazione al Piano Triennale del fabbisogno del personale 2021/2023.

In particolare erano state determinate le seguenti capacità assunzionali con riferimento all’anno 2020:

CESSAZIONI ANNO 2020							
DIPENDENTI							
				indennità (Comparto carico bilancio, qualifica) (12 mensilità)	Tot. FISSE	oneri riflessi	Totale
data cessazione	cat.	ore	tabellare iniziale (13 mensilità)				
09/12/2020	C	36	22.039,41	52,08	22.091,49	7.732,02	29.823,51
					22.091,49	7.732,02	29.823,51

Con riferimento alle cessazioni dell’anno 2020 si è provveduto ad inserire nell’integrazione al PTFP l’assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo cat. C .

Le capacità assunzionali per l’anno 2021 nel medesimo atto erano state determinate come segue:

CESSATI ANNO 2021							
DIPENDENTI					Importi		
cessato/a dal	cat.	ore	tabellare iniziale (13 mensilità)	indennità (Comparto carico bilancio, qualifica) (12 mensilità)	Tot. FISSE	oneri riflessi	Totale
01/05/2021	B3	36	20.652,45	44,76	20.697,21	7.244,02	27.941,23
01/08/2021	D3	36	27.572,85	59,40	27.632,25	9.671,29	37.303,54
01/08/2021	D3	36	27.572,85	59,40	27.632,25	9.671,29	37.303,54
01/08/2021	B1	36	19.536,91	109,32	19.646,23	6.876,18	26.522,41
01/08/2021	C	36	22.039,41	52,08	22.091,49	7.732,02	29.823,51
01/09/2021	C	36	22.039,41	52,08	22.091,49	7.732,02	29.823,51
01/10/2021	D1	36	23.980,09	59,40	24.039,49	8.413,82	32.453,31
01/10/2021	B1	36	19.536,91	109,32	19.646,23	6.876,18	26.522,41
01/12/2021	D1	36	23.980,09	59,40	24.039,49	8.413,82	32.453,31
01/12/2021	D1	36	23.980,09	59,40	24.039,49	8.413,82	32.453,31
					231.555,62	81.044,47	312.600,08

Inoltre erano stati stabiliti i resti degli anni precedenti (tre anni) ai sensi della previsione dell'art. 1 c. 845 della L. 205/2017 come segue:

Cessazioni anno 2018 (Dup approvato con D.C. n. 10 DEL 28/2/2019)

Capacità assunzionali 2019euro 183.534,36

Utilizzo capacità assunzionali anno 2019.....euro 175.716,18

Differenza.....euro 7.818,18

Cessazioni anno 2019 (DUP 2020-2022 DC n. 76 del 16/12/2019)

Capacità assunzionali anno 2020.....euro 432.837,15

Utilizzo capacità assunzionali 2020.....euro 427.239,39

Differenza.....euro 5.597,56

Cessazioni anno 2020 (DUP 2020-2022 DC n. 76 del 16/12/2019)

Capacità assunzionali anno 2020.....euro 159.974,90

Utilizzo capacità assunzionali 2020.....euro 146.563,97

Differenza.....euro 13.410,93

Cessazioni anno 2020 (integrazione PTFP DUP 2020-2022 D.C. n. 79 del 30/11/2020)

Capacità assunzionali integrative anno 2020.....euro 311.519,41

Utilizzo capacità assunzionali 2020.....euro 297.563,80

Differenza.....euro 13.955,61

TOTALE RESTI ANNI PRECEDENTI.....EURO 40.782,28

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALI.....EURO 353.382,36

Alle suddette capacità assunzionali si devono aggiungere ulteriori capacità assunzionali per euro **29.823,51** a seguito della cessazione per dimissioni di un ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO di cat. C a far tempo dal 31/3/2021;

Le capacità assunzionali complessive riferite all'anno 2021 ammontano conseguentemente ad euro **383.205,87**;

Per effetto dell'atto del Presidente n. 51 del 23/3/2021 sono state disposte le seguenti assunzioni:

delle graduatorie in parola;

- 4) di procedere preliminarmente all'attivazione di procedure concorsuali o allo scorrimento delle graduatorie vigenti all'invio delle comunicazioni e agli adempimenti previsti dall'articolo 34bis del Decreto Legislativo numero 165 del 2001 con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato;
- 5) di avvalersi della facoltà prevista dall'art. 3 comma 8 della Legge 56/2019 al fine di ridurre i tempi di accesso di procedere alle assunzioni di cui al presente atto senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo numero 165 del 2001;
- 6) di avvalersi altresì con riferimento alla copertura dei posti trasformati con il presente atto della deroga prevista dall'art. 17 comma 1 bis del Decreto Legge numero 162/2019, ai sensi del quale «per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 91 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267»;
- 7) di dare atto che la relativa spesa è già prevista e trova copertura nel bilancio di previsione 2021/2023 in quanto già finanziata per il personale in servizio che cesserà dal servizio;
- 8) di dare atto pertanto che le due assunzioni non determinano conseguentemente una maggiore spesa del personale e che quindi non è necessario procedere ad alcuna variazione di bilancio.

Il Presidente
TOMEI GIAN DOMENICO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)