

## B – Spese

### **Spesa corrente, con specifico riferimento alle funzioni fondamentali**

Il DUP nelle indicazioni del legislatore, costituisce il documento di maggiore importanza nella definizione degli indirizzi e dal quale si evincono le scelte strategiche e programmatiche operate dall'Amministrazione.

Gli obiettivi gestionali, infatti, non costituiscono che una ulteriore definizione dell'attività programmatica già definita tra le missioni del DUP. Le missioni che compongono la spesa individuano gli obiettivi strategici ad esse riferibili.

Ciascuna delle missioni in ragione delle esigenze di gestione connesse tanto alle scelte di indirizzo politico quanto ai vincoli (normativi, tecnici o strutturali) riveste, all'interno del contesto di programmazione, una propria importanza e vede ad esso associati determinati macroaggregati di spesa, che ne misurano l'impatto sia sulla struttura organizzativa dell'Ente che sulle entrate che lo finanziano.

L'attenzione dell'Amministrazione verso una missione piuttosto che un'altra può essere misurata, inizialmente dalla quantità di risorse assegnate. Si tratta di una prima valutazione che deve, di volta in volta, trovare conferma anche tenendo conto della natura della stessa.

Ciascuna missione è articolata in programmi che ne evidenziano in modo ancora più analitico le principali attività.

### **Programmazione triennale del fabbisogno di personale**

L'organizzazione e la definizione del fabbisogno di personale dell'Ente è strumento fondamentale per un'amministrazione che intenda impostare la propria azione su regole di efficienza, efficacia ed economicità, finalizzata a garantire un grado elevato della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese nell'ambito generale del perseguimento dell'interesse pubblico.

la fase di programmazione del personale come specificatamente sottolineato anche dalle linee guida approvate dal Ministero per la semplificazione della p.a. implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità di personale necessario ad assolvere la missione dell'amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti all'esigenza dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Le politiche di personale adottate negli anni passati sono state sempre improntate da obblighi derivanti dal rispetto di vincoli specifici previsti dalla normativa sia in relazione al contenimento della spesa entro tetti storici sia in relazione alle dinamiche assunzioni soggette ai limiti imposti di turn-over limitandosi di fatto nella mera sostituzione "parziale" di personale cessato.

L'obiettivo per il triennio di riferimento sarà quello di programmare il turn-over dei prossimi pensionamenti sulla base di analisi ponderate e di verifica

delle necessità di miglioramento o di adeguamento delle risorse umane operanti in settori strategici per garantire migliori e/o nuovi servizi nonché il raggiungimento degli obiettivi di performance indicati nei strumenti di programmazione dell'Ente.

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Tenuto conto che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune e che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato (anno 2020) risulta essere pari al 20,56%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1 (valore max 27,60) comporta un calcolo della capacità assunzionale come di seguito riepilogato sui dati disponibili a dicembre 2021:

Anno ultimo rendiconto approvato	2020
Numero abitanti	2.070
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

<b>Macroaggregato</b>	<b>Anno 2020</b>
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	303.793,60
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
<b>Totale spesa</b>	<b>303.793,60</b>

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

<b>TITOLO</b>	<b>Anno 2018</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	945.489,62	958.324,40	916.313,47

2 - Trasferimenti correnti	251.172,43	139.047,04	245.138,08
3 - Entrate extratributarie	400.072,44	391.484,80	265.879,06
<b>Totale entrate</b>	<b>1.596.734,49</b>	<b>1.488.856,24</b>	<b>1.427.330,61</b>
<b>Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni</b>			<b>1.504.307,11</b>
<b>F.C.D.E.</b>			<b>26.794,41</b>
<b>Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.</b>			<b>1.477.512,70</b>

<b>Rapporto spesa/entrate</b>	<b>Soglia</b>	<b>Soglia di rientro</b>	<b>Incremento massimo</b>
20,56 %	27,60 %	0,00 %	***
<b>Soglia rispettata</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	

Incremento massimo spesa	103.999,90	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	407.793,50	<b>NO</b>

Spesa del personale anno 2021	273.490,51
Resti assunzionali	4.879,94

<b>Anno</b>	<b>% massima</b>	<b>Spesa permessa</b>
2021	20,00	333.068,55
2022	25,00	346.743,08
2023	28,00	354.947,79
2024	29,00	357.682,70
2025	30,00	360.417,60

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica".

Considerato inoltre che:

- per effetto dell'art. 5, in sede di prima applicazione per l'anno 2020, il DPCM limita il potenziale importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018;
- a tale valore si aggiungono, sempre nel rispetto del tetto dato dal primo "valore soglia", le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Urbana, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 ed in base alle esigenze dell'Ente e nell'ottica di erogare efficientemente i servizi alla collettività di prevedere per l'anno 2022 il seguente piano occupazionale:

- la copertura del posto vacante AREA I categoria B1 relativa all'operaio manutentore cessato dal servizio in data 04/10/2021 mediante scorrimento vigente graduatoria di Veneto Lavoro o subordine assunzione di un operaio specializzato cat. B3 mediante concorso, mobilità full-time;
- potenziare i servizi sociali dell'Ente mediante incremento orario dell'attuale part-time cat D AREA III fino al massimo di ulteriori 18h in ragione delle mutate esigenze organizzative dell'Ente e dell'attivazione e/o incremento di nuovi servizi;
- prevedere la copertura del posto vacante di categoria D full-time dell'AREA II Finanziaria mediante progressioni verticali valorizzando le risorse umane e competenze interne ai sensi del DL 80/2021 e smi nonché del nuovo CCNL Enti Locali o in subordine mediante selezione pubblica;
- di autorizzare per il triennio 2022-2024 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile che prevede la possibilità di avvalersi della collaborazione di dipendenti di altri Enti fino a 12h settimanali dando priorità alle figure professionali necessarie per tamponare l'assenza dell'operaio in attesa della conclusione delle procedure selettive e di rafforzare la squadra operai/manutenzioni anche in supporto/affiancamento del neo assunto;

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

### Programmazione biennale degli acquisti di beni e servizi

In merito alle spese per beni e servizi, le stesse dovranno essere programmate in seguito all'espletamento delle nuove gare di appalto per il servizio di trasporto in scadenza il prossimo giugno 2022.

#### **ALLEGATO II – SCHEDA A: PROGRAMMA BIENNALE DEGLI ACQUISTI DI FORNITURE E SERVIZI 2022/2023 DELL'AMMINISTRAZIONE Comune di Urbana QUADRO DELLE RISORSE NECESSARIE ALLA REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA <sup>(1)</sup>**

TIPOLOGIA RISORSE	Disponibilità finanziaria		Importo totale
	2022	2023	
Risorse derivanti da entrate aventi destinazione vincolata per legge	0,00	0,00	0,00
Risorse derivanti da entrate acquisite mediante contrazione di mutuo	0,00	0,00	0,00
Risorse acquisite mediante apporti di capitali privati	0,00	0,00	0,00
Stanziamanti di bilancio	25.500,00	25.500,00	51.000,00
Finanziamenti acquisibili ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge del 31 ottobre 1990, n.310 convertito in legge con modificazioni dalla legge 22 dicembre 1990, n.403	0,00	0,00	0,00
Risorse derivanti da trasferimento di immobili ex art.191 D.Lgs.50/2016	0,00	0,00	0,00
Altra tipologia	6.500,00	6.500,00	13.000,00
<b>Totale</b>	<b>32.000,00</b>	<b>32.000,00</b>	<b>64.000,00</b>

Note

(1) I dati del quadro delle risorse sono calcolati come somma delle informazioni elementari relative a ciascun intervento di cui alla scheda B. Dette informazioni sono acquisite dal sistema (software) e rese disponibili in banca ma non visualizzate in programma