

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE: n.37 unità di personale

di cui:

n.37 a tempo indeterminato
n. // a tempo determinato
n. 31 a tempo pieno
n. 6 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 5 Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (di cui n°1 dipendente collocato in aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 110 comma 5 D.Lgs. 267/2000 dal 15.06.2022)

così articolate:

n. 1 con profilo di Specialista in attività contabili
n. 1 con profilo di Specialista in attività amministrative e contabili
n. 1 con profilo di Specialista in attività amministrative
n. 1 con profilo di Ingegnere
n. 1 con profilo di Architetto (dipendente collocato in aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 110 comma 5 D.Lgs.267/2000 dal 15.06.2022)

n. 23 Area degli istruttori

così articolate:

n. 10 con profilo di istruttore amministrativo

		<p>n. 4 con profilo di istruttore tecnico n. 3 con profilo di istruttore contabile n. 1 con profilo di istruttore n. 1 con profilo di istruttore messo n. 4 con profilo di agente di polizia locale</p> <p>n. 8 Area degli Operatori Esperti così articolate: n. 5 con profilo di collaboratore tecnico n. 1 con profilo di operatore macchine operatrici complesse n. 2 con profilo di collaboratore cuoco</p> <p>n. 1 Area degli Operatori così articolate: n. 1 con profilo di operatore</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,52% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%; ▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 203.809,84, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 1.624.289,25; ▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1. Poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, si conferma il valore limite come precedentemente indicato; ▪ il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, per euro 90.860,90, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli

spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M. Tali resti sono ininfluenti nel caso specifico, in quanto il Comune di Caprino Veronese risulta "virtuoso" nel rispetto del limite di *Tabella 1*;

- Come evidenziato dal prospetto di calcolo **allegato A)** alla presente sezione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 203.809,84, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.624.289,25.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente sezione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.420.479,41 + Euro 203.809,84 = Euro 1.624.289,25 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 1.506.600,00€.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo, come segue:*

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.430.995,63

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 1.323.846,60
--

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 114.025,31

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: 14.000,00
--

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 16.02.2024, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

il Comune di Caprino Veronese non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato il trend delle cessazioni degli ultimi anni legate in parte a quiescenza, ed in parte per dimissioni ai fini di presa di servizio presso Enti terzi, o per altre motivazioni varie, non si ritiene possibile effettuare una previsione attendibile del trend delle cessazioni nel prossimo triennio. Per questi motivi si ritiene di prevedere le sostituzioni di tutto personale cessato in corso d'anno mediante l'utilizzo delle procedure assunzionali ritenute più idonee nel rispetto della normativa vigente e degli spazi finanziari disponibili. In quest'ottica è anche possibile prevedere l'assunzione di unità di personale con categoria e profilo professionale differente rispetto a quello cessato, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalle disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale.

Ritenuto inoltre, per le annualità successive, di prevedere, salvo future modifiche o integrazioni, le ulteriori azioni assunzionali, che saranno confermate, nel rispetto di vincoli normativi su esaminati, nell'ambito della programmazione del fabbisogno relativa all'annualità di riferimento;

Tenuto conto dell'evoluzione del rapporto di sostenibilità finanziaria della spesa di personale e l'andamento della "soglia" (alla luce della evoluzione delle assunzioni e quindi della spesa di personale medesima), il fabbisogno troverà conferma anche per gli anni 2025/2026; pertanto si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori (anche con categoria e profilo professionale differente rispetto a quello cessato), in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalle disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale.

Alla luce di quanto precede, della normativa vigente e delle informazioni ad oggi disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024

- cessazione n. 1 Operatore macchine operatrici complesse – Area degli Operatori Esperti
- cessazione n. 1 Istruttore Amministrativo (ex Cat. C) – Area degli Istruttori

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Ritenuto, alla luce di quanto sopra di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026 connessa alle capacità di bilancio triennale 2024 – 2026 ed esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e compiti attribuiti, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

Anno 2024:

- a tempo pieno ed indeterminato di un Istruttore Direttivo Tecnico – Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat. D) da assegnare all'Area Tecnica Edilizia Privata – Territorio (assunzione originariamente prevista per l'anno 2023 e non ancora effettuata);
- a tempo pieno ed indeterminato di un collaboratore tecnico – Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B) da assegnare all'Area Tecnica Lavori Pubblici – Ecologia (assunzione originariamente prevista per l'anno 2023 ed effettuata in data 01.03.2024);
- a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Specialista in attività Amministrative – Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat. D) da assegnare all'Area Affari Generali . Servizi alla Persona - URP;
- assunzione a tempo determinato e parziale (12 ore settimanali) di un Istruttore Direttivo Tecnico - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione da assegnare all'Area Urbanistica – Territorio per la durata di mesi sei;
- assunzione a tempo determinato e parziale (12 ore settimanali) di n. 1 Specialista in attività Amministrative – Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat. D) da assegnare all'Area Affari Generali – Servizi alla Persona – Urp, per la durata di mesi sei;

		<p>- a tempo pieno ed indeterminato di un Funzionario Comandante di Polizia Locale – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D) da assegnare all'Area Vigilanza;</p> <p>- a tempo pieno ed indeterminato di un Istruttore Tecnico (ex Cat. C) – Area degli Istruttori, da assegnare all'Area Tecnica;</p> <p>- a tempo pieno ed indeterminato di un Istruttore Amministrativo (ex Cat. C) – Area degli Istruttori da assegnare all'Area Affari Generali – Servizi Alla Persona - URP (esclusivamente nel caso di permanenza, al termine del periodo di prova, nel nuovo Ente da parte del dipendente matr.078);</p> <p>Tali assunzioni potranno avvenire tramite mobilità esterna, mediante procedura concorsuale pubblica, utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o progressione verticale.</p> <p>Anno 2025: - NESSUNA ASSUNZIONE</p> <p>Anno 2026: - NESSUNA ASSUNZIONE</p> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale del 14.03.2024;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Non viene prevista questa ipotesi in fase di programmazione.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Si veda la sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" del box precedente.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Si veda la sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" del box precedente.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: - a tempo pieno ed indeterminato di un Funzionario Comandante di Polizia Locale – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D) da assegnare all'Area Vigilanza, tramite progressione verticale; - a tempo pieno ed indeterminato di un Istruttore Tecnico (ex Cat. C) – Area degli Istruttori, da assegnare all'Area Tecnica, tramite progressione verticale;</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p>

		<p>- assunzione a tempo determinato e parziale (12 ore settimanali) di un Istruttore Direttivo Tecnico - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione da assegnare all'Area Urbanistica – Territorio (ex Cat. D) per la durata di mesi sei;</p> <p>- assunzione a tempo determinato e parziale (12 ore settimanali) di n. 1 Specialista in attività Amministrative – Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat. D) per la durata di mesi sei;</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non viene prevista questa ipotesi in fase di programmazione.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi al territorio.</p> <p>La formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.</p> <p>La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”; - Il vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali, che stabilisce le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni; -Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata; - La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: <ul style="list-style-type: none"> a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione; - Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base al quale: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e

		<p>integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire 81 una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;</p> <ul style="list-style-type: none">- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Subresponsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;- Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato, il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:<ul style="list-style-type: none">• concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;• rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro”. <p>Principi della formazione</p> <ul style="list-style-type: none">- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa. <p>Relativamente alle risorse finanziarie, si richiama integralmente quanto previsto dal Bilancio 2024 al capitolo Spese per la formazione e aggiornamento del personale dipendente (capitolo 2024.4001).</p>
--	--	---

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1
N.B. IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 (ATTUALMENTE) DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
Numeratore	1.311.191,18	1.420.479,41	1.420.479,41	-	-	-
Denominatore	5.921.996,81	6.038.250,01	6.038.250,01	4.063.141,53	4.063.141,53	2.076.214,74
Percentuale Tabella 1	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%
Valore massimo teorico	281.825,96	203.809,84	203.809,84	1.092.985,07	1.092.985,07	558.501,77
TOTALE TABELLA 1	1.593.017,14	1.624.289,25	1.624.289,25	1.092.985,07	1.092.985,07	558.501,77
FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2						
	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
Spese di personale 2018	1.541.163,04	1.541.163,04	1.541.163,04	1.541.163,04		
Percentuale di Tabella 2	25%	25%	26%	26%		
Valore massimo teorico	385.290,76	385.290,76	400.702,39	400.702,39	-	-
TOTALE TABELLA 2	1.926.453,80	1.926.453,80	1.941.865,43	1.941.865,43	-	-
Resti dei cinque anni antecedenti al 2020	90.860,90	90.860,90	90.860,90	90.860,90	90.860,90	90.860,90
FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)						
	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	1.632.023,94	1.632.023,94	1.632.023,94	1.632.023,94	90.860,90	90.860,90
<i>di cui resti</i>	90.860,90	90.860,90	90.860,90	90.860,90	90.860,90	90.860,90
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	1.926.453,80	1.926.453,80	1.941.865,43	1.941.865,43	-	-
<i>di cui maggiori spazi</i>	385.290,76	385.290,76	400.702,39	400.702,39	-	-
ESITO PREFERENZA TABELLA 2	1.926.453,80	1.926.453,80	1.941.865,43	1.941.865,43	90.860,90	90.860,90
<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	385.290,76	385.290,76	400.702,39	400.702,39	90.860,90	90.860,90
FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2						
	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
Somma per assunzioni IN PIU' a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	281.825,96	203.809,84	203.809,84	1.092.985,07	90.860,90	90.860,90
FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO						
	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	1.311.191,18	1.420.479,41	1.420.479,41	-	-	-
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	281.825,96	203.809,84	203.809,84	1.092.985,07	1.092.985,07	558.501,77
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	1.593.017,14	1.624.289,25	1.624.289,25	1.092.985,07	1.092.985,07	558.501,77

COMUNE DI CAPRINO VERONESE

(Provincia di Verona)
VERBALE del 14/03/2024

L'anno duemilaventiquattro, il giorno 14 del mese di marzo il Revisore Unico del Comune, terminata la disamina della documentazione relativa al piano triennale del fabbisogno del personale, stila il presente verbale ai fini dell'approvazione del PIAO mediante delibera avente ad oggetto:

Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024–2026 in forma semplificata, ai sensi dell'art. 6 d.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, del d.p.r. 24 giugno 2022, n. 81 e del d.m. 30 giugno 2022, n. 132.

DATO ATTO che su tale documentazione è stato chiesto il parere ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 il quale prevede che 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 della spesa;

RILEVATO che la proposta di deliberazione citata, tiene in considerazione il calcolo delle capacità assunzionali in esecuzione del D.M. 17/03/2020.

VISTO

la proposta di delibera in oggetto;

- l'art. 6 del D. L. 9 giugno 2021, n. 80 (conv. con mod. dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, GU n. 136 del 9-6-2021), il quale dispone, tra l'altro, che: per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e della legge 6 novembre 2012, n. 190. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente;
- che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81,
- che l'art. 1 del D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 (GU n. 151 del 30-6-2022), individua gli adempimenti assorbiti dal PIAO

CONSIDERATO che, in relazione al rapporto del PIAO con i documenti di programmazione finanziaria, in ogni caso di differimento del termine previsto, a legislazione vigente, per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio (art. 7 D.M. n. 132 del 30 giugno 2022) è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

PRESO ATTO che il termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione è stato differito, con D.M. 30 dicembre 2023, al 15 marzo 2024; e che il Comune di Caprino Veronese ha meno di 50 dipendenti,

Vista ed esaminata la proposta del Piano Integrato 2024-2026 così come pervenuto in data 07 marzo u.s. redatta dalla struttura di riferimento per il PIAO costituita dal Documento di Piano, che assorbe i Piani con i relativi obiettivi e adempimenti;

VISTO l'allegato A alla deliberazione in cui la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2023, ammonta conclusivamente a Euro 203.809,84 portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.624.289,25.

VISTA la dichiarazione del Responsabile Area Servizi Finanziari prot. n. 2931 del 14/02/2024 avente oggetto "Attestazione contenimento spesa del personale e attestazione incidenza spese del personale sulle spese correnti anno 2023"

VISTA

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 29.11.2023, ad oggetto "APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2024/2026";

- la deliberazione di Consiglio Comunale n.54 in data 27.12.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, ad oggetto: "BILANCIO DI PREVISIONE 2024 - 2026. ESAME ED APPROVAZIONE";

- la deliberazione di Giunta Comunale n.01 del 04.01.2024, dichiarata immediatamente eseguibile, ad oggetto: "APPROVAZIONE DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (P.E.G.) PER GLI ESERCIZI FINANZIARI 2024/2026 - PARTE FINANZIARIA.";

- La deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 10.03.2023, recante gli indirizzi al Segretario Comunale per l'istituzione Struttura di riferimento per PIAO;

-la deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 30.03.2023, con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione relativo al triennio 2023/2025;

VERIFICATO che con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90%

VISTO il DM 17 marzo 2020, che stabilisce che 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;

VERIFICATO, che l'applicazione dei criteri stabiliti nel citato D.M. configura per il Comune di Caprino Veronese capacità assunzionali pari ad un incremento della spesa di personale – definita ex art 2, comma 1, lett. a) di euro 203.809,84;

VERIFICATO, come da prospetto allegato alla delibera:

- che la spesa di personale prevista – definita ex art 2, comma 1, lett. a) del D.M. 17 marzo 2020 – comprensiva delle assunzioni dell'Ente è pari ad euro 1.420.479,41 e configura pertanto un incremento di spesa.

- che detto incremento è inferiore alla soglia massima prevista dal D.M. 17 marzo 2020,

VERIFICATO, per quanto attiene all'obbligo di contenimento della spesa di personale ex art. 1, comma 557 e comma 557-*quater*, della legge n. 296/2006, e art. 3, comma 5-*bis*, del D.L. n. 90/2014, che la spesa di personale, comprensiva delle assunzioni previste dal presente atto, ammonta in previsione, ad euro 1.420.479,41 quindi inferiore al limite di euro 1.430.995,63 della spesa di personale del triennio 2011-2013 ma soprattutto inferiore alla soglia massima da non superare di euro 1.624.289,25;

VISTO l'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008 e s.m.i. il quale prevede che in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione.

ACCERTATO che l'ente nell'esercizio 2023 e precedenti ha rispettato la regola contabile dell'equilibrio di bilancio;

RILEVATO che la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente

il sottoscritto revisore

ESPRIME

Parere favorevole sulla compatibilità dei documenti di programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026, di cui alla proposta di deliberazione allegata

- con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge in relazione ai limiti delle facoltà assunzionali, ex D.M. 17 marzo 2020;
- con il vincolo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge 296/2006 e s.m.i.

Raccomanda gli Uffici dell'Ente di monitorare affinché il costo rimanga nei limiti indicati nella proposta di delibera in quanto la presente attestazione, così come quella del Responsabile Finanziario, si basa su importi di pre-consuntivo 2023.

Invita gli uffici di disporre affinché il presente provvedimento venga assicurata la pubblicità legale mediante pubblicazione all'Albo Pretorio nonché la trasparenza secondo il disposto del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, art. 37, mediante la pubblicazione sul sito Web istituzionale, e di provvedere alla trasmissione del PIAO agli organi competenti.

Il Revisore Unico

Sergio Gallo



Sergio Gallo
15.03.2024
00:34:41
GMT+01:00