

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO della proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 17/04/2023 e dei pareri espressi dal Responsabile del servizio competente, ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18/8/2000, n. 267;

RITENUTA la proposta meritevole di approvazione;

CON VOTI favorevoli unanimi;

DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione di Giunta n. 44 del 17/04/2023

SUCCESSIVAMENTE, con separata votazione unanime, la presente deliberazione viene dichiarata IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs 18/8/2000 n. 267.

IL SINDACO

Dott. LOVATO GIAN PAOLO

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa CASUMARO MORENA



CITTÀ DI MONTAGNANA

PROVINCIA DI PADOVA

Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 17/04/2023

SETTORE 2° - PERSONALE

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” DEL PIAO “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE” 2023-2025

PREMESSO che con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 09/03/2023 è stato approvato il PIAO "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025";

RICHIAMATA, in particolare, all'interno del suddetto Piano la sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” - sottosezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale”;

CONSIDERATO che risulta necessario, per effetto di alcune cessazioni intervenute dopo l'approvazione del richiamato atto, procedere con l'aggiornamento della sottosezione 3.3;

DATO ATTO che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 in data 28/04/2023 è stato approvato il rendiconto di gestione 2022, per cui si ritiene necessario verificare se l'Ente rispetta ancora i limiti di spesa in materia di assunzioni di personale alla luce della vigente normativa, secondo i nuovi parametri;

VERIFICATO il rispetto dei suddetti limiti di spesa secondo i nuovi parametri come da appositi conteggi delineati all'interno dell'Allegato 15/A “Valore Soglia 2023 aprile” e dell'Allegato 16/A “Verifica 557/2023 aprile”, effettuato già sulla base dello schema di rendiconto approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 30/03/2023;

PRESO ATTO, inoltre, che con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 30/03/2023 sono stati approvati i nuovi profili professionali con decorrenza 01/04/2023 in applicazione del CCNL 16/11/2022, con la collocazione di detti profili all'interno delle nuove Aree, per cui necessita aggiornare al riguardo la sottosezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale” del PIAO 2023-2025 anche in relazione alla dotazione organica dell'Ente;

RITENUTO OPPORTUNO, inoltre, al fine di migliorare il funzionamento dell'Ente, procedere alla modifica del profilo professionale di n. 1 Istruttore Amministrativo, Area Istruttori, ex cat. C, Area “Affari Generali, settore 3^ “Servizi informativi” in Istruttore Amministrativo -Informatico;

RITENUTO di provvedere all'approvazione dell'allegato sub A) “Aggiornamento della sottosezione 3.3. del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023/2025”, al fine di tener conto di quanto sopra riportato;

VISTA la coerenza del PIAO con gli altri strumenti di programmazione strategica, DUP e il Bilancio di previsione 2023-2025 la destinazione delle risorse;

ACCERTATA la competenza in materia della Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 267/2000;

PRESO ATTO che è stata resa l'informazione preventiva alle RSU e alle Organizzazioni Sindacali secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL 16 novembre 2022, con nota di prot. n. 10115 del 17/04/2023;

RICHIAMATE:

- la Deliberazione del Consiglio Comunale del 29 dicembre 2022 n. 77 di conferma al Documento Unico di Programmazione 2023/2025, e di approvazione del bilancio di previsione 2023-2025 e relativi allegati;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 142 del 29 dicembre 2022 avente oggetto "Approvazione piano esecutivo di gestione 2023-2025 – parte finanziaria";

ACQUISITO il parere positivo espresso dal Revisore dei Conti in relazione al presente aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale, di cui alla sezione 3 - Organizzazione e capitale umano – sottosezione 3.3 – Piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi e per gli effetti di cui all'Art. 19 comma 8 Legge n° 488/2001 e s.m.i e all'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, con verbale n. 7 del 02/05/2023, prot. n. 11145 del 02/05/2023;

VISTI:

- il DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni;
- il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81;
- il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica, n. 132 del 30 giugno 2022;
- lo Statuto Comunale;

ACQUISITI, altresì, gli allegati pareri resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.lgs. n. 267 del 18/08/2000;

SI PROPONE

Per le motivazioni in narrativa esposte e che si intendono qui integralmente richiamate

1. di approvare l'aggiornamento della sottosezione 3.3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, della sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del PIAO "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" 2023-2025, già approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25/2023, allegato sub A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che è stato acquisito il parere favorevole del Revisore Unico dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, allegato alla presente sub B);
3. di dare atto che l'Ente rispetta i limiti di spesa in materia di personale, così come riportato nell'Allegato 15/A "Valore Soglia 2023 aprile" e nell'Allegato 16/A "Verifica 557/2023 aprile";
4. di demandare al Responsabile dell'Area 2^ l'adozione di tutti gli atti e provvedimenti consequenziali all'adozione del presente provvedimento;
5. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito internet del Comune, nella sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n. 33/ 2013 e dell'art. 6, comma 4 del D.L. n. 80/2021;
6. di incaricare il Responsabile dell'Area 2^ "Economico Finanziaria" di provvedere alla trasmissione dell'Aggiornamento della sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni" del PIAO 2023-2025 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022;
7. di trasmettere l'aggiornamento della sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni" del PIAO 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;

8. di provvedere alla diffusione della presente deliberazione con la pubblicazione all'Albo Pretorio Comunale on-line;

9. di dare atto che la presente deliberazione viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del d.lgs. 267/2000

Montagnana, li 04/05/2023

IL RESPONSABILE DELL'AREA f.f.
Baldo Marialetizia

Documento Firmato Digitalmente
ai sensi del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82
(Codice dell'amministrazione digitale)



CITTÀ DI MONTAGNANA

PROVINCIA DI PADOVA

SERVIZI FINANZIARI

Proposta di Deliberazione n. 44 del 17/04/2023 avente ad oggetto:
AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE” DEL PIAO “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE” 2023-2025

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Dato atto di non trovarsi in situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, come disposto dall'art.6 bis della legge 241/90, dall'art.6 D.P.R. 62/2013 e art.4 del codice di comportamento aziendale;

In ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 si esprime parere favorevole;

Il

Montagnana, li 04/05/2023

IL RESPONSABILE DELL' AREA 2 f.f.
Firmato Digitalmente
Baldo Marialetizia



CITTÀ DI MONTAGNANA

PROVINCIA DI PADOVA

SETTORE 2° - PERSONALE

Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 17/04/2023 avente ad oggetto:
AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” DEL PIAO “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE” 2023-2025

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Dato atto di non trovarsi in situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, come disposto dall'art.6 bis della legge 241/90, dall'art.6 D.P.R. 62/2013 e art.4 del codice di comportamento aziendale;

In ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 si esprime parere favorevole;

Montagnana, li 04/05/2023

IL RESPONSABILE DELL'AREA f.f.
Firmato Digitalmente
Baldo Marialetizia

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* 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).

La programmazione del fabbisogno triennale di personale 2023/2025 tiene conto delle seguenti deliberazioni approvate dal Comune:

- deliberazione di Giunta n. 135 del 22/12/2022 avente oggetto "Modifica alla sezione III del Piano integrato di attività e integrazione (PIAO), organizzazione del capitale umano, sottosezione programmazione "piano triennale dei fabbisogni di personale", per l'annualità 2023 del triennio 2022/2024;
- deliberazione di Consiglio comunale n. 77 del 29/12/2022 avente oggetto "Conferma DUP 2023/2025 e approvazione del bilancio di previsione 2023/2025", che nella sezione operativa contiene la programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025.

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 43 unità di personale (di cui n. 1 in utilizzo congiunto)

di cui:

n. 42 a tempo pieno

n. 1 a tempo parziale in utilizzo congiunto

Inoltre, si evidenzia che al 31/12/2022, l'ente si avvale del Segretario Generale, titolare della Segreteria in forma associata con il Comune Saccolongo, per 2/3. Dal 1 febbraio 2023 il Comune di Montagnana gestisce il servizio di segreteria in forma associata con il Comune di Albignasego e si avvale della figura del Segretario per il 40%.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO IN SERVIZIO AL 31/12/2022

Categoria	Area 1 "Affari generali"	Area 2 "Economico Finanziaria"	Area 3 "Lavori pubblici e manutenzioni"	Area 4 "Polizia locale"	Area 5 "Edilizia Privata e Urbanistica"	Area 6 "Servizi alla persona"	TOTALI
A	0	0	0	0	0	0	
B	3	0	3	0	0	0	6
C	6	3	2	7	2	2	22
D	3	3	3	2	2	2	15
TOTALE	12	6	8	9	4	4	43

Dotazione organica comprensiva dei posti vacanti al 31/12/2022:

Categoria	Area 1 "Affari generali"	Area 2 "Economico Finanziaria"	Area 3 "Lavori pubblici e manutenzioni"	Area 4 "Polizia locale"	Area 5 "Edilizia Privata e Urbanistica"	Area 6 "Servizi alla persona"	TOTALI
A	0	0	0	0	0	0	
B	4	0	3	0	0	0	7
C	6	3	2	7	2	2	22
D	4	3	3	2	2	2	16
TOTALE	14	6	8	9	4	4	45

A seguito dell'entrata in vigore dei nuovi profili professionali l'inquadramento del personale dipendente è stato modificato secondo quanto previsto dal recente CCNL 16/11/2022 con deliberazione di Giunta n. 33/2023.

Alla successiva sottosezione 3.3.3 viene data evidenza dei nuovi profili professionali e della collocazione di detti profili nelle nuove aree.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

- **capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Con la precedente deliberazione di Giunta n. 25 del 09/03/2023 si dava atto del rispetto della normativa di cui all'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. Infatti, l'Ente aveva effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE relativo all'anno 2021, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:

- Il comune evidenziava un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,52%
- 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 collocava 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 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 338.849,62 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 338.849,62;

- Come evidenziato al prospetto di calcolo VALORE SOGLIA 2023, approvato con deliberazione di Giunta n. 25/2023, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammontava, pertanto, conclusivamente a Euro 338.849,62 portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 2.079.683,07.

Si rilevava, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla programmazione prevista con deliberazione di Giunta n. 25/2023, il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 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 2021 Euro 1.740.833,45+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 338.849,62 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.079.683,07 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.999.000,00

Si dava atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risultava pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risultava 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, secondo il prospetto **ALLEGATO 15 - Valore soglia 2023** alla luce della programmazione di cui alla deliberazione di Giunta n. 25/2023;

Macroaggregato BDAP	2023	2024	2025
<i>Redditi da lavoro dipendente</i>	<i>1.988.000,00</i>	<i>1.979.800,00</i>	<i>1.996.300,00</i>
<i>Acquisti di servizi da agenzie interinali</i>	<i>11.000,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>Quota LSU in carico ente</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>Collaborazioni coordinate e continuative</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
Totale spesa del personale	1.999.000,00	1.979.800,00	1.996.300

- 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 a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Aggiornamento degli spazi assunzionali a tempo indeterminato sulla base del rendiconto di gestione 2022

L'Ente ha approvato con deliberazione di Giunta n. 32 in data 30/03/2023 lo schema del rendiconto di gestione 2022, ed è già stato calendarizzato al 28 aprile 2023 il Consiglio Comunale per la definitiva approvazione del rendiconto medesimo. Pertanto, in base a quanto soprariportato, si rende necessario verificare se l'Ente rispetterà ancora i limiti di spesa in materia di assunzioni di personale alla luce della vigente normativa.

In virtù dei conteggi effettuati in applicazione della normativa di cui all'articolo 33, comma 2 del D.L. 34/2019, il rapporto tra spesa di personale rilevata a rendiconto 2022 (pari a € 1.807.268,21) – e la media delle entrate correnti, per gli anni 2020-2021 e 2022, al netto del F.C.D.E. esposto nel bilancio di previsione 2022/2024, annualità 2022, (per € 7.613.082,24) è pari a 23,74 % e, pertanto, il Comune continua a porsi al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1, come riportato nel prospetto allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto (all. **ALLEGATO 1 VALORE SOGLIA 2023 APRILE**);

Si rileva che, includendo le azioni assunzionali introdotte dall'aggiornamento programmazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nel rendiconto 2022 in corso di approvazione da parte del Consiglio comunale, e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 Euro 1.807.268,11+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 240.650,91 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.047.919,12 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.999.000,00

Si dà atto che:

- l'aggiornamento della programmazione dei fabbisogni risulta 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, secondo il prospetto **ALLEGATO 15/A - Valore soglia 2023 aprile**:

Macroaggregato BDAP	2023 (stanziamenti alla data del 13/04/2023)	2024	2025
<i>Redditi da lavoro dipendente</i>	2.071.214,45	1.979.800,00	1.996.300,00
<i>Acquisti di servizi da agenzie interinali</i>	48.500,00	0,00	0,00
<i>Quota LSU in carico ente</i>	0,00	0,00	0,00
<i>Collaborazioni coordinate e continuative</i>	0,00	0,00	0,00
<i>FPV entrata salario accessorio personale dipendente</i>	-120.714,45-		
Totale spesa del personale	1.999.000,00	1.979.800,00	1.996.300

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

Con deliberazione di Giunta n. 25/2023, si era verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, fosse 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 1.909.033,90
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.903.532,57

Alla luce della dinamica occupazionale attualmente in corso, si ritiene di verificare che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dall'aggiornamento della programmazione dei fabbisogni di personale, sia ancora 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 :

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : Euro 1.909.033,90
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.890.319,86

Per i dettagli di calcolo vedasi **l'ALLEGATO 16/A -Verifica 557 2023 aprile** aggiornato in seguito al completo pagamento degli arretrati contrattuali 2019/2021 dovuti al personale dipendente, nonché dei conteggi della convenzione di Segreteria;

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

Si conferma, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla 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 52.548,96
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 51.100,00

I suddetti valori rimangono invariati rispetto alla deliberazione di Giunta n. 25/2023.

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

Si dà 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 nota dei Responsabili dei servizi prot. n. 539 del 10/01/2023, con esito negativo.

Si conferma, pertanto, quanto già stabilito con deliberazione di giunta n. 25/2023.

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

Si attesta che il Comune di Montagnana non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale in quanto:

- 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;
- l'ente ha adottato il Piano azioni positive 2023/2025 come da sottosezione 3.3.5 del PIAO approvata con deliberazione di Giunta n. 25/2023 all'interno del PIAO.

- **stima del trend delle cessazioni:**

Ai sensi della Deliberazione di Giunta n. 25/2023 si prevedevano le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della programmazione:

ANNO 2023:

- n. 1 Istruttore amministrativo cat. C – ufficio tributi -Area 2^ "Economico Finanziaria" con decorrenza 01/01/2023
- n. 1 Istruttore direttivo di vigilanza – cat. D- Area 4^ "Polizia locale" con decorrenza 01/01/2023

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

Oltre alle suddette cessazioni già previste con la deliberazione sopraccitata , con cui si approvava il PIAO 2023-2025, sono emerse le ulteriori cessazioni nel corso 2023:

ANNO 2023:

- n. 1 Collaboratore tecnico manutentore - Area degli operatori esperti – ex cat. B1- Area 3 "Lavori pubblici e manutenzioni" con decorrenza 01/04/2023;
- n. 1 Istruttore agente di polizia- Area degli Istruttori – ex cat. C- Area 4 "Polizia Locale" con decorrenza 01/11/2023;
- n. 1 Istruttore amministrativo – Area degli Istruttori – ex cat. C – ufficio servizi scolastici - Area 6^ "Servizi alla persona" con decorrenza 01/07/2023;

- **stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

In relazione agli obiettivi strategici definiti nel DUP, con deliberazione di Giunta n. 25/2023 si evidenziavano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- *A seguito della cessazione per quiescenza, avvenuta nel corso del 2022 di n. 1 Istruttore direttivo tecnico - cat. D- Capo Area – presso l'Area 5^ "Edilizia Privata e Urbanistica", si riteneva di disporre la sua sostituzione con unità di pari categoria e profilo a supporto dell'Area 5^ nell'anno 2023*
- *A seguito della cessazione per quiescenza avvenuta nel corso del 2022 di n. 1 esecutore amministrativo, cat. B, presso l'Area 1^ "Affari Generali – settore 2 ^ "Cultura, Associazionismo", si prevedeva di disporre la sua sostituzione con unità di pari categoria e profilo a supporto della Biblioteca nell'anno 2023.*
- *A seguito della trasformazione del posto di esecutore amministrativo – cat. B1 in Istruttore Amministrativo Informatico di cat.C presso l'Area 1^ "Affari generali" - Ufficio Segreteria, come da deliberazione di Giunta n. 30 del 21/04/2022, si prevedeva di coprire il posto nel 2023;*

- A seguito della cessazione per quiescenza, avvenute il 01/01/2023 di n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1, Area 2^, "Economico -Finanziaria", Ufficio Tributi si riteneva di disporre la sua sostituzione con unità di pari categoria e profilo a supporto dell'ufficio tributi nell'anno 2023.
- A seguito della cessazione del contratto individuale di lavoro, per le motivazioni riportate in determinazione n. 638 del 28/12/2022, di n. 1 Istruttore Direttivo di Specialista di Vigilanza, cat. D1, Area 4^, capo settore 4^ "Polizia Locale", si riteneva di disporre la sua sostituzione con unità di pari categoria e profilo a supporto del Comando di Polizia locale nell'anno 2023;
- A seguito della cessazione per dimissioni volontarie, avvenuta nel corso del 2022 di n. 1 Istruttore direttivo amministrativo - cat. D- Capo Area – presso l'Area 1^ "Affari Generali", con incarico di Vicesegretario Generale, si dava atto di quanto previsto con deliberazione di Giunta n. 135 del 22/12/2022, come più sotto specificato;

Si prevedevano, inoltre, n.2 congedi per maternità nel corso del 2023, di n. 2 istruttori amministrativi cat. C, a tempo pieno. Pertanto, si evidenziava conseguentemente l'uguale fabbisogno di lavoro flessibile come indicato al punto 3.3.3 lett d).

Inoltre, l'Amministrazione intendeva potenziare il servizio di manutenzione del verde pubblico durante il periodo estivo per cui si evidenziava il seguente fabbisogno di lavoro flessibile: assunzione a tempo determinato, per n. 3 mesi, di n. 1 esecutore tecnico-manutentore, presso l'Area 3 "Lavori pubblici e manutenzioni"

Le modalità di assunzione e/o sostituzione sono specificate al paragrafo successivo.

Oltre alle sopraccitate, si evidenziano ora le nuove nuove necessità assunzionali emerse per l'anno 2023:

- A seguito della cessazione per dimissioni volontarie, avvenuta con decorrenza 01/04/2023 di n. 1 Collaboratore tecnico manutentore -Area degli operatori esperti – ex cat. B1- Area 3 "Lavori pubblici e manutenzioni", si ritiene di disporre una nuova assunzione di una unità nell'Area degli Operatori, con profilo di Operatore Tecnico, a supporto dell'ufficio manutenzioni;
- A seguito della cessazione per quiescenza, che avverrà il 01/11/2023, di n. 1 Istruttore agente di polizia locale, Area Istruttori, ex cat. C, Area 4^, "Polizia Locale", si ritiene di disporre la sua sostituzione con unità di pari categoria e profilo a supporto dell'Area "Polizia Locale";
- A seguito del nulla osta alla mobilità verso altro ente, avvenuta nel corso del 2023 con deliberazione di Giunta n. 40 del 13/04/2023, di n. 1 Istruttore Amministrativo- Area degli istruttori - ex cat. C – presso l'Area 6^ "Servizi alla persona", si ritiene di disporre la sua sostituzione con unità di pari categoria e profilo a supporto ufficio servizi scolastici

-

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree

Con deliberazione di Giunta si era previsto di procedere alla copertura di n. 1 posto di cat. B, con profilo di Esecutore amministrativo, settore "Cultura Associazionismo", incardinato nell'Area 1^ "Affari Generali", mediante mobilità di personale interna, con trasferimento di una unità di pari categoria e profilo professionale dall'ufficio Protocollo, incardinato nell'Area 1^ Affari Generali, solo a seguito della copertura del posto di Istruttore Amministrativo Informatico prevista al successivo punto b) così come previsto con deliberazione di Giunta n. 30 del 21/04/2022.

Si fa presente che l'Ente ha dato corso alla copertura, in base a quanto sopra previsto, nel mese di marzo 2023.

Inoltre, con il medesimo provvedimento sopraccitato, si era previsto di procedere alla copertura di n. 1 posto di cat. C, con profilo di Istruttore amministrativo, presso l'ufficio Tributi, incardinato nell'Area 2^ "Economico-Finanziaria", mediante mobilità di personale interna, con trasferimento di una unità di pari categoria e profilo

professionale dall'ufficio Economato, incardinato nell'Area 2^ Economico Finanziaria, prevedendo la soppressione del posto di istruttore amministrativo, cat. C, ufficio economato con decorrenza 01/01/2023 come da deliberazione di Giunta n. 135 del 22/12/2022.

Si dà atto che, anche in questo caso, la copertura è avvenuta con decorrenza 01/01/2023.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Con deliberazione di Giunta n. 25/2023 si era previsto quanto segue:

- *copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. C, con profilo di Istruttore amministrativo informatico, da assegnare all'Area 1 ^ "Affari Generali", attraverso procedura concorsuale pubblica dell'Ente, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 e derogando dalla procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001 così come previsto dall'articolo 3, comma 8, della legge n. 56/2019 e s.m.i, per le motivazioni di cui alla deliberazione di Giunta n. 30 del 21/04/2022. L'assunzione del vincitore della procedura concorsuale è avvenuta nel corso del mese di marzo 2023*
- *copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. D, con profilo di Istruttore direttivo di Vigilanza, da assegnare all'Area 4 ^ "Polizia Locale", attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità di altro ente, derogando dalla procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001 così come previsto dall'articolo 3, comma 8, della legge n. 56/2019 e s.m.i. L'Ente ha recentemente richiesto l'autorizzazione allo scorrimento della graduatoria a n. 2 enti pubblici in base alle domande pervenute da n. 2 candidati.*

Si evidenziano ore le nuove necessità emerse nel corso dell'anno 2023.

- *copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area Istruttori, ex cat. C, con profilo di Istruttore Amministrativo, da assegnare all'Area 6 ^ "Servizi alla persona", Ufficio Servizi Scolastici, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, tramite scorrimento di graduatoria concorsuale dell'ente in corso di validità, derogando dalla procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001 così come previsto dall'articolo 3, comma 8, della legge n. 56/2019 e s.m.i, per ragioni di economicità.*
- *copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area degli istruttori, ex cat. C, con profilo di Istruttore agente di polizia locale, da assegnare all'Area 4 ^ "Polizia Locale", previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, tramite scorrimento di graduatoria concorsuale di altro ente, oppure tramite procedura concorsuale, derogando dalla procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001 così come previsto dall'articolo 3, comma 8, della legge n. 56/2019 e s.m.i, per ragioni di economicità.*

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Con deliberazione di Giunta n. 25/2023 si era previsto quanto segue:

Si ritiene di concludere la procedura per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. D, con profilo di Istruttore direttivo Tecnico, da assegnare all'Area 5 ^ "Edilizia Privata e Urbanistica", attraverso mobilità ex articolo 30 del D.lgs. 165/2001, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001. Si dà atto che l'Ente ha già espletato la procedura ex art. 30 e 34 bis D.lgs. 165/2001.

Si dà atto che è stata prorogata la convenzione per l'utilizzo congiunto fino al 30/06/2023 in attesa del nulla osta al trasferimento definitivo del dipendente che si presume avverrà nel corso del 2023

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Con deliberazione di Giunta n. 25/2023 si era previsto quanto segue, tenendo conto di n.2 congedi per maternità attualmente in corso, relativamente ai fabbisogni di lavoro flessibile:

- Assunzione a tempo determinato di n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, per sostituzione maternità, a tempo parziale, massimo 24 ore settimanali, presso l'Area 4^a "Polizia Locale", procedendo a scorrimento graduatoria concorsuale vigente dell'Ente o di altro ente;
- Assunzione a tempo determinato di n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, per sostituzione maternità, a tempo parziale, massimo 32 ore settimanali, presso l'Area 5^a "Edilizia Privata e Urbanistica", procedendo a scorrimento graduatoria concorsuale vigente dell'Ente di altro ente;

L'Ente intende dar corso alle suddette assunzioni a tempo determinato tramite contratto di somministrazione di lavoro in quanto lo scorrimento di graduatorie di altro ente non ha dato esito positivo.

Inoltre, l'Amministrazione intende potenziare il servizio di manutenzione del verde pubblico durante il periodo estivo, per cui si conferma il seguente fabbisogno di lavoro flessibile, come già previsto con deliberazione di Giunta n. 25/2023:

- Assunzione a tempo pieno e determinato, per n. 3 mesi, di n. 1 esecutore tecnico-manutentore, presso l'Area 3 "Lavori pubblici e manutenzioni tramite contratto di somministrazione di lavoro"

e) Centro per l'impiego

Si ritiene di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area degli operatori, ex cat. A, con profilo di Operatore Tecnico, da assegnare all'Area 3^a "Lavori pubblici e manutenzioni", attraverso il Centro per l'Impiego, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, derogando dalla procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001 così come previsto dall'articolo 3, comma 8, della legge n. 56/2019 e s.m.i, per ragioni di economicità.

Utilizzo congiunto di personale di altro ente:

Si conferma quanto già precedentemente previsto con deliberazione di Giunta Comunale n. 25/2023.

L'Ente ha previsto di dar corso all'utilizzo congiunto per il periodo 01/01/2023 – 30/06/2024 ai sensi dell'articolo 14, comma 1 del CCNL del 24/01/2000 e dell'articolo 1, comma 124 della legge n. 145/2018 di n. 1 istruttore direttivo amministrativo, cat. D, di altro ente a cui l'Ente ha conferito l'incarico di posizione organizzativa dell'Area 1^a "Affari Generali" e le funzioni di Vicesegretario.

A seguito delle assunzioni programmate con deliberazione di Giunta n. 25/2023 e con il presente provvedimento e dell'approvazione dei nuovi profili professionali disposta con deliberazione di Giunta n. 33/2023, la dotazione organica dell'ente alla data del 01/04/2023 risulta la seguente:

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Categoria	Area 1 "Affari generali"	Area 2 "Economico Finanziaria"	Area 3 "Lavori pubblici e manutenzioni"	Area 4 "Polizia locale"	Area 5 "Edilizia Privata e Urbanistica"	Area 6 "Servizi alla persona"	TOTALI
Area degli operatori	0	0	1	0	0	0	1
Area degli operatori esperti	3	0	2	0	0	0	5
Area degli istruttori	7	2	2	7	2	2	22

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	4	3	3	2	2	2	16
TOTALE	14	5	8	9	4	4	44

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NEI PROFILI PROFESSIONALI PER SINGOLA AREA E SETTORE

AREA 1 "Affari generali"			
<i>Categoria</i>	<i>Servizio</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>n. posti</i>
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo Area	Specialista amministrativo	1
Settore 1^ Segreteria			
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo settore	Specialista amministrativo	1
Area degli istruttori	Segreteria	Istruttore amministrativo informatico	1
Area degli istruttori	Segreteria	Istruttore amministrativo	1
Area degli operatori esperti	Segreteria	Collaboratore amministrativo – messo	2
Settore 2^ Cultura, Associazionismo"			
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo settore	Specialista dei servizi culturali	1
Area degli istruttori	Biblioteca	Istruttore bibliotecario	1
Area degli operatori esperti	Biblioteca	Collaboratore amministrativo bibliotecario	1
Settore 3^ "Servizi informativi"			
Area degli istruttori	Servizi informativi	Istruttore amministrativo informatico *	1
Settore 4^ "Servizi demografici e statistici"			
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo settore	Specialista amministrativo	1
Area degli istruttori	Ufficio elettorale	Istruttore amministrativo	1
Area degli istruttori	Ufficio stato civile	Istruttore amministrativo	1
Area degli istruttori	Ufficio anagrafe	Istruttore amministrativo	1

		TOTALE	14
--	--	--------	----

*Si prevede di dar corso al cambio di profilo professionale da istruttore amministrativo a istruttore amministrativo informatico, essendo il dipendente in possesso di idoneo titolo di studio

AREA 2^ "Economico finanziaria"			
<i>Categoria</i>	<i>Servizio</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>n. posti coperti</i>
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo Area	Specialista contabile	1
Settore 1^ "Ragioneria e tributi"			
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo settore	Specialista amministrativo	1
Area degli istruttori	Ragioneria Economato	Istruttore contabile	1
Area degli istruttori	Tributi	Istruttore amministrativo	1
Settore 2^ Personale"			
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo settore	Specialista amministrativo	1
		TOTALE	5

AREA 3^ "Lavori pubblici e manutenzioni"			
<i>Categoria</i>	<i>Servizio</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>n. posti coperti</i>
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo Area	Specialista dei servizi tecnici	1
Settore 1^ "Manutenzioni"			
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo settore	Specialista dei servizi tecnici	1
Area degli istruttori	Manutenzioni, ambiente e patrimonio	Istruttore tecnico	2
Area degli operatori esperti	Manutenzioni, ambiente e patrimonio	Collaboratore tecnico manutentore	2
Area degli operatori	Manutenzioni, ambiente e patrimonio	Operatore tecnico	1
Settore 2^ "Lavori pubblici"			
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo settore	Specialista dei servizi tecnici	1
		TOTALE	8

AREA 4^ "Polizia locale"			
<i>Categoria</i>	<i>Servizio</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>n. posti coperti</i>
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo Area	Specialista di polizia locale	1
Settore 1^ "Polizia locale e protezione civile"			
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo settore	Specialista di polizia locale	1
Area degli istruttori	Polizia locale	Istruttore agente di polizia locale	6
Area degli istruttori	Polizia locale e amministrativa	Istruttore amministrativo	1
		TOTALE	9

AREA 5^ "Edilizia privata e urbanistica"			
<i>Categoria</i>	<i>Servizio</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>n. posti coperti</i>
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo Area	Specialista dei servizi tecnici	1
Settore 1^ "Edilizia privata e urbanistica"			
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo settore	Specialista dei servizi tecnici	1
Area degli istruttori	Edilizia privata – SUE	Istruttore tecnico	1
Area degli istruttori	SUAP	Istruttore amministrativo	1
		TOTALE	4

AREA 6^ "Servizi alla persona"			
<i>Categoria</i>	<i>Servizio</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>n. posti coperti</i>
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo Area	Assistente sociale	1
Settore 1^ "Servizi alla persona"			
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Capo settore	Assistente sociale	1
Area degli istruttori	Servizio domiciliare e sociale	Istruttore amministrativo	1
Area degli istruttori	Servizi scolastici	Istruttore amministrativo	1
		TOTALE	4

- **certificazioni del Revisore dei conti:**

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta 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 n. 1 del 08/02/2023 in relazione alla deliberazione di Giunta n. 25/2023 e con Verbale n. 07 del 02/05/2023 in relazione al presente aggiornamento.

ALLEGATO 15/A VALORE SOGLIA 2023 APRILE

	ANNO	VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno			
	2023		
Popolazione al 31 dicembre	2022	8.936	e
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2022	1.807.268,21 €	(l)
	2020	8.090.225,73 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021	7.771.358,25 €	
	2022	7.587.300,99 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		7.816.294,99 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	203.212,75 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		7.613.082,24 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		23,74%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		30,90%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	240.650,91 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2023		25,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	443.370,14 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	240.650,91 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	2.216.850,71 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)		
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	240.650,91 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	240.650,91 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	2.047.919,12 €	(i)

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

VERIFICA RISPETTO ART. 1, COMMA 557 L. 296/2006 - ANNO 2023

AGGIORNAMENTO APRILE 2023

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013
decurtata delle componenti escluse **1.909.033,90**

VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

COSTO PERSONALE IN DOTAZIONE ORGANICA (con oneri riflessi)	1.420.422,46
FONDO RISORSE DECENTRATE (con oneri riflessi)	272.897,00
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE (con oneri riflessi)	119.215,87
FONDO LAVORO STRAORDINARIO (con oneri riflessi)	33.049,24
BUONI PASTO	21.000,00
PREVIDENZA INTEGRATIVA POLIZIA LOCALE	14.000,00
RIMBORSO SEGRETERIA	45.000,00
RIMBORSO CONVENZIONE POLIZIA LOCALE	35.000,00
CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE (AREA 3^)	11.000,00
CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE (AREA 4^ E 5^)	40.100,00
CONVENZIONE CAPO AREA 1^ E AREA 5 ^	44.000,00

TOTALE **2.055.684,57**

COMPONENTI DA ESCLUDERE (ART. 1, COMMA 557, L. 296/2006)

Aumenti contrattuali CCNL 2016/2018	34.834,04
Aumenti contrattuali CCNL 2019/2021	53.614,01
Spese categorie protette	71.916,66
rimborsi convenzione Segretario	5.000,00

TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE **165.364,71**

TOTALE COSTO PERSONALE IN SERVIZIO NELL'ANNO 2023 **1.890.319,86**

PER BILANCIO DI PREVISIONE 2023/2025

SALARIO ACCESSORIO

FONDO RISORSE DECENTRATE

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

FONDO STRAORDINARIO

TOTALE SALARIO ACCESSORIO

TOTALE MACROAGGREGATO 101

%

2023	2024	2025
251.517,97	251.517,97	251.517,97
109.876,38	109.876,38	109.876,38
30.460,13	30.460,13	30.460,13
391.854,48	391.854,48	391.854,48
1.988.000,00	1979800	1996300
0,20	0,20	0,20

COMUNE DI MONTAGNANA

Provincia di PADOVA

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. del 02/05/2023

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL PIAO "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE" 2023-2025

L'Organo di Revisione CADURA LUIGI nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 35 del 30/07/2021;

VISTI:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari - tari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l’art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all’art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno 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. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*
- l’art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall’anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all’anno precedente;

PRESO ATTO che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell’art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell’incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l’articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l’one-re di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

RICHIAMATI:

- l’art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall’art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell’80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall’anno 2018. A decorrere dall’anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l’utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;*
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall’art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“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”;*

CONSIDERATO che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d’anno, di modifiche in presenza di motivate

esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

VISTI altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“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 predetto valore soglia. 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 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 al 100 per cento ...”*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

DATO ATTO che:

- ✓ il Decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito dalla L.113/2021, all'articolo 6 ha previsto per le pubbliche amministrazioni l'introduzione di un nuovo strumento di programmazione definito **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (denominato **PIAO**) disponendo la durata triennale e l'aggiornato annuale del medesimo;
- ✓ il medesimo D.L., all'articolo 6, comma 6 prevede l'adozione di un *“Piano tipo”* a definizione delle modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
- ✓ l'articolo 1, comma 1 del DPR n.81 del 24.06.2022, individua i documenti programmatori delle amministrazioni assorbiti dal PIAO in ciascuna delle proprie sezioni per gli enti con più di 50 dipendenti:
 - Piano dei Fabbisogni di Personale e Piano delle azioni concrete;
 - Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
 - Piano delle Performance;
 - Piano di Prevenzione della Corruzione;
 - Piano Organizzativo del Lavoro Agile;
 - Piano di Azioni Positive.

- ✓ il medesimo art. 1, comma 3, del D.P.R. n. 81/2022, stabilisce che gli enti con non più di 50 dipendenti sono tenuti al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021;

CONSIDERATO che in data 30 giugno 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

ATTESO che tale D.M. 30.06.2022 stabilisce quanto segue:

- all'articolo 2 comma 2 del D.M. 30.06.2022 esclude dal PIAO gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g) del D.L. 80/2021;
- all'articolo 7, comma 1, disciplina l'adozione del PIAO entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale, pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e sul sito istituzionale dell'Ente;
- all'articolo 8, comma 2, che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*;
- all'articolo 8, comma 3, che *"In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione"*

DATO ATTO che il Comune di Montagnana:

- alla data del 31 dicembre 2022, ha meno di 50 dipendenti;

RILEVATO che il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022 include lo schema di *"Piano-tipo"* disponendo la conformità del PIAO alla struttura e alle modalità redazionali in esso contenute, nonché individua le sezioni di programmazioni di pertinenza delle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, con la seguente architettura:

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTI	ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI
1. Scheda anagrafica dell'amministrazione			SI
2. Valore pubblico, performance, anticorruzione	2.1 Valore pubblico	DUP 2022-2024 - Sezione strategica - Analisi del contesto esterno Indicatori strategici relazione sulla performance	NO
	2.2 Performance	Piano delle performance	NO
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale di prevenzione della corruzione- aggiornamento della mappatura dei processi	SI
3. Organizzazione e Capitale umano	3.1 Struttura organizzativa	DUP 2022-2024 - Sezione strategica	SI
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Disciplina transitoria per il lavoro agile	SI
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	DUP 2022-2024 - Sezione operativa Piano triennale dei fabbisogni	SI

4. Monitoraggio		Sistema di misurazione e valutazione delle performance: - Verifica stato attuazione dei programmi - Relazione sulla performance	NO
-----------------	--	---	----

RILEVATO che i Responsabili di Area hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumerodi personale;

PRESO ATTO che

- con deliberazione di consiglio comunale n. 77 del 29/12/2022 è stato confermato il DUP 2023-2025 e approvato il bilancio di previsione 2023/2025;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 142 del 29/12/2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 09/03/2023 è stato approvato il Piano Integrato di attività e integrazione 2023-2025 approvando all'apposita sottosezione il Piano Triennale dei fabbisogni di personale”;
- l’Ente ha adottato il piano delle azioni positive 2023/2025 in materia di pari opportunità previsto dall’art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 all’interno della apposita sezione 3 “Organizzazione del capitale umano” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025;
- l’Ente ha adottato piano delle performance di cui all’art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2023/2025 all’interno della sezione 2 “Piano delle performance” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 per le motivazioni indicate nella sezione stessa del piano;

visto lo schema dell’aggiornamento della sezione 3 “Organizzazione del capitale umano” – sottosezione 3.3 “Piano triennali dei fabbisogni” del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (denominato **PIAO**) 2023-2025;

preso atto che l’Ente:

- ha confermato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall’art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all’art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il “*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*”;

rilevato che il limite di cui all’art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall’art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta **rispettato**

preso atto che sono previste assunzioni di personale a tempo determinato o lavoro flessibile;

dato atto che l'ente rispetta il limite di spesa relativo al lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Montagnana si colloca nella fascia demografica lett. e) (popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 8904;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione 2021 si attesta al 22,52% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con il rendiconto 2022 in corso di approvazione e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020 – 2021 – 2022) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione 2022/2024 si attesta al 23,74% al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%;

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Montagnana ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM 17/03/2020) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM 17/03/2020), per un importo massimo di euro 443.370,14;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“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 ...”*;
- il tetto di spesa per le assunzioni a tempo determinato ammonta ad € 52.548,96 ai dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e l'ente intende sostenere nell'anno 2023 spese per lavoro flessibili per l'importo di € 51.100,00;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato tramite contratto di somministrazione nel rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti/Responsabili dei Servizi competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La

comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole all'aggiornamento della sezione 3 "Organizzazione del capitale umano" – sottosezione 3.3 "Piano triennali dei fabbisogni" del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025**;

Data 02/05/2023

Il Revisore Unico

Dott. Luigi Cadura

Documento Firmato Digitalmente

Ai sensi del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82
(Codice dell'amministrazione digitale)