



CITTÀ DI MONSELICE

Provincia di PADOVA

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 230 del 06-12-2022

OGGETTO	Aggiornamento Piano Triennale Fabbisogno del personale 2022-2024 Anno 2022 e PIAO.
---------	--

Oggi **sei** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventidue** alle ore 13:30, nella residenza comunale, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Bedin Giorgia	SINDACO	Presente
PAROLO ANDREA	VICE SINDACO	Presente in videoconferenza
FAMA FRANCESCA	ASSESSORE	Presente
PICCOLO LUCA	ASSESSORE	Presente in videoconferenza
PERARO STEFANO	ASSESSORE	Presente in videoconferenza
FORTIN LUCIO	ASSESSORE	Assente

5	1
---	---

Assiste alla seduta Mecca Virgilio SEGRETARIO GENERALE del Comune.

Bedin Giorgia nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a pronunciarsi sulla seguente proposta di deliberazione:

OGGETTO	Aggiornamento Piano Triennale Fabbisogno del personale 2022-2024 Anno 2022 e PIAO.
---------	--

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- il D.U.P. 2022/2024 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 59 del 13/09/2021 e ss.mm.ii;
- il Bilancio di Previsione Finanziario 2022/2024 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 87 del 21/12/2021 e ss.mm.ii.;
- il PEG approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.216 del 30/12/2021;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 30/06/2022 avente ad oggetto: "*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024. Determinazioni*", pubblicata in amministrazione trasparente e inserita sul sito - <https://piao.dfp.gov.it>;

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

Piano fabbisogno personale - assunzioni e riorganizzazione uffici - Piano Triennale dei fabbisogni del personale

Premessa

Il piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Monselice viene adeguato in coerenza con quanto stabilito dai principi costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Tali principi si sono concretizzano con l'adozione della deliberazione giuntale n. 155 del 11 novembre 2021 di "*Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2023*", quest'ultimo successivamente modificato ed aggiornato dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 24/02/2022 e dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 08/09/2022 di nuovo "*Aggiornamento del piano del fabbisogno del personale 2022/2024 a recepimento dell'approvazione del rendiconto della gestione anno 2021*". Detti orientamenti sono coerenti con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente e garantiscono, in tal modo, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Quanto sopra nel rispetto delle disposizioni normative positive in tema di organizzazione del personale nonché di rispetto dei vincoli finanziari generali e della specifica sostenibilità finanziaria in relazione al Bilancio dell'Ente.

Conseguentemente nell'elaborazione del PTFP 2022-2024 e dei relativi aggiornamenti si è tenuto conto, in particolare, di quanto stabilito:

- dagli art. 1 e 2 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 che precisano tra l'altro che:

1. l'organizzazione degli uffici è finalizzata ad accrescere l'efficienza delle amministrazioni anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici, a razionalizzare il costo del lavoro, contenendone la spesa complessiva per il personale entro i vincoli di finanza pubblica, nonché a realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane;

2. le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuano gli uffici di maggiore rilevanza e determinano le dotazioni organiche complessive;

3. le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa e l'attuazione dei principi di:

- a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività;
- b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali;
- c) collegamento delle attività degli uffici;
- d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa;
- e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza;

- dal Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, con il quale il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.

Tali linee di indirizzo pur non avendo natura regolamentare in relazione, all'autonomia organizzativa degli Enti, forniscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche.

In particolare si precisa, ulteriormente, che il processo di riorganizzazione, così come la programmazione del fabbisogno del personale, devono essere coerenti con la giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e che l'attenta ponderazione, che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, è un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di ottimale erogazione dei servizi alla collettività;

- dall'art. 33 comma 1 bis del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che detta disposizioni in materia di assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario, nei comuni, nelle province e nelle città metropolitane in base alla sostenibilità finanziaria;

- dalle norme contenute nel decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito in legge n. 6 agosto 2021, n. 113 pubblicata in Gazzetta Ufficiale del 7 agosto 2021;

- dal Decreto del 17 marzo 2020, avente ad oggetto "Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", che ha individuato i valori soglia di massima spesa del personale per fascia demografica dei Comuni. Tale valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (intendendosi il FCDE assestato – da ultimo CdC Campania del 111 del 27/07/2020).

- dalla Circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno in data 08.06.2020 che specifica che:

le Entrate correnti da considerare sono quelle relative al Titolo I, II e III (al netto dell'FCDE) come riportate negli aggregati BDAP con l'unica eccezione rappresentata dalla contabilizzazione nelle entrate correnti anche della TARI (sempre al netto del FCDE di parte corrente) per i comuni che, abbiano optato per la tariffa corrispettiva riscossa dal soggetto affidatario del servizio di gestione dei rifiuti urbani;

Spese di personale da considerare, siano quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente) nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001 (acquisto servizi da agenzie interinali) U1.03.02.12.002 (quota LSU in carico all'ente) U1.03.02.12.003 (cococo e cocopro) U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile);

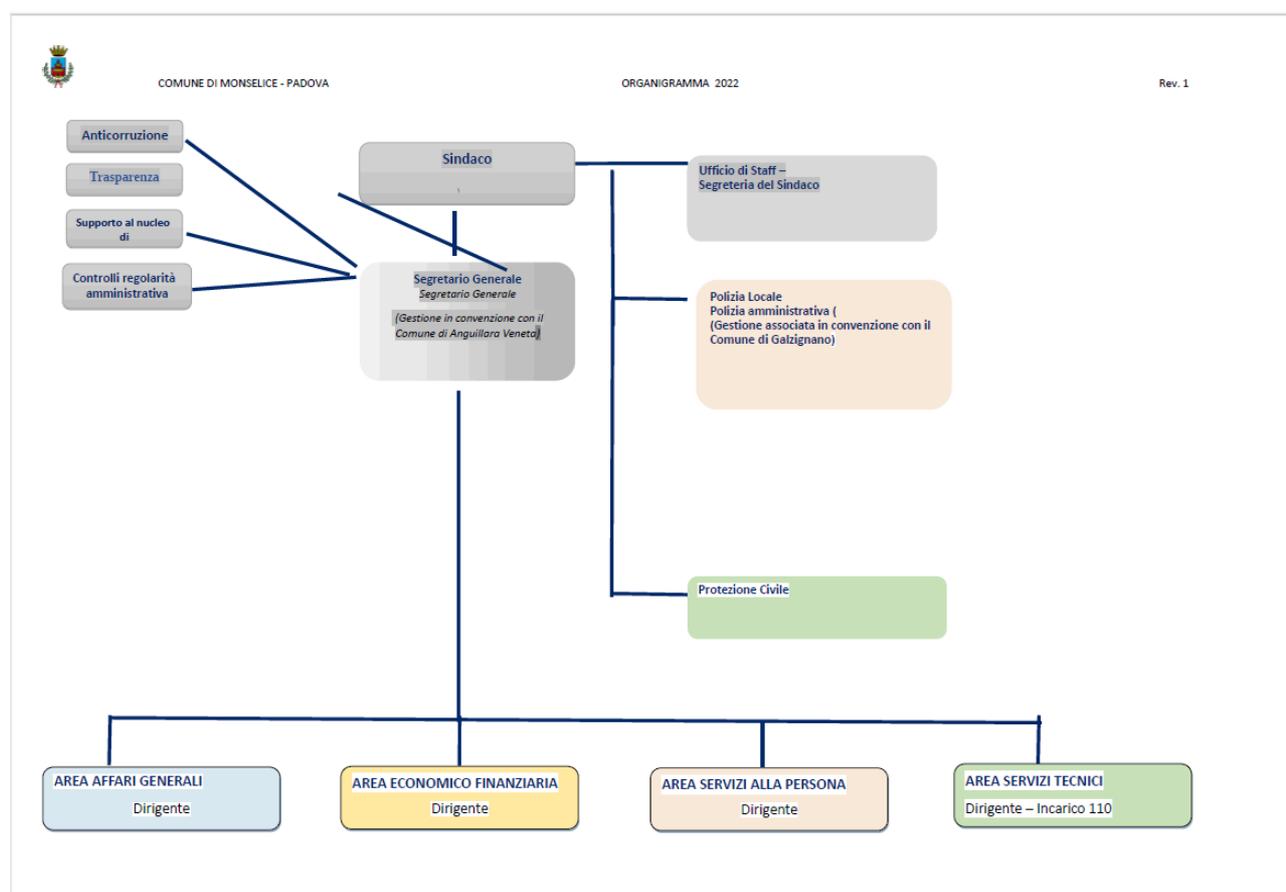
- dalla verifica del limite finanziario individuando la "dotazione" come spesa potenziale massima che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta il limite imposto dai vincoli di finanza pubblica pari alla spesa media del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557 quater, della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014 e quantificata in € 3.704.486,82, al netto degli arretrati contrattuali e delle spese per le categorie protette.

Il Piano dei fabbisogni del personale

Il Piano di reclutamento del personale/piano dei fabbisogni adottato dall'Ente, in coerenza con quanto esplicitato nelle premesse, ha tenuto conto sia della necessità di compensare, seppur parzialmente, l'ampio turn over verificatosi già a partire dall'anno 2019 e in risposta alle esigenze che i dirigenti di area e dei servizi hanno manifestato in relazione agli obiettivi, dando atto che non sono state dichiarate eccedenze del personale.

Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

La Giunta Comunale con proprio atto n. 128 del 30/08/2021 ha aggiornato l'assetto organizzativo e il disegno del funzionigramma dell'Ente che è il seguente:



Nella sezione "Amministrazione Trasparente" del Sito Istituzionale del Comune, sono regolarmente pubblicati gli atti relativi all'assetto organizzativo dell'Ente e le attribuzioni organizzative. Le suddette informazioni sono consultabili al seguente link:

<https://www.comune.monselice.padova.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/179>

Sottosezione di programmazione – Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Monselice ha ritenuto di non procedere, nel corso dell'anno 2022, con la formale approvazione del Piano Operativo Lavoro Agile (POLA), come peraltro legittimamente previsto dalle norme vigenti, in vista delle modifiche normative e contrattuali che sono state definite con la sottoscrizione del CCNL 2019-2021 in data 16/11/2022 e per le quali si disporrà un'attuazione in seno alla nuova contrattazione Integrativa 2019-2021.

Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

In questa sezione sono illustrate le strategie e le azioni operative di gestione del "capitale umano", sia in termini della pianificazione del reclutamento delle figure/profili professionali più adeguati alla realizzazione del piano di mandato e agli obiettivi di performance.

Si rimanda al:

- Piano Triennale di Fabbisogno di Personale (PTFP) 2022-2024, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 155 del 11 novembre 2021 di "Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2023", successivamente modificato ed integrato con deliberazione giuntale n. 24 del 24/02/2022 di *aggiornamento*;

- rendiconto 2021, approvato con deliberazione consiliare n. 33 del 31/05/2022 a seguito del quale è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 08/09/2022 il nuovo "Aggiornamento del piano del fabbisogno del personale 2022/2024 a recepimento dell'approvazione del rendiconto della gestione anno 2021"; quest'ultima delibera prevedeva sia l'analisi del fabbisogno che il piano di reclutamento per il periodo indicato in ossequio all'art 2 c. 1 lett b) del DM 17 marzo 2020 e in relazione a sopravvenute esigenze con la sostituzione del personale in uscita garantendo l'invarianza della spesa;

Tutti i piani sono stati regolarmente pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del Sito Istituzionale del Comune ed è consultabile al seguente link:

<https://www.comune.monselice.padova.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/256>

- Piano delle Azioni positive" (PAP) per il triennio 2022/2024, di cui alla Deliberazione della Giunta comunale n. 137 del 11-11-2021, in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11-04-2006 n. 198; regolarmente pubblicato nella "Amministrazione Trasparente" del Sito Istituzionale del Comune e consultabile al seguente link:

<https://www.comune.monselice.padova.it/c028055/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/158>

- il Piano Esecutivo di Gestione della Performance 2022/2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 31/01/2022, dichiarata immediatamente eseguibile; regolarmente pubblicato nella "Amministrazione Trasparente" del Sito Istituzionale del Comune e consultabile al seguente link:

<https://www.comune.monselice.padova.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/96>

La situazione delle risorse umane, come di seguito, fotografa i dipendenti distinti per qualifica/profilo al 31/12/2021 del Comune di Monselice e quelli al 30/11/2022 :

qualifica / posiz.economica/profilo	31/12/2021		al 30/11/2022						
			NUMERO DI DIPENDENTI						
			Tempo pieno		In part-time fino al 50%		In part-time oltre il 50%		
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
SEGRETARIO A	1	1	0	1	0	0	0	0	0
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	3	1	2	1	2	0	0	0	0
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.110 C.1 TUEL	1	1	0	1	0	0	0	0	0
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. ART.110 C.1 TUEL		0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA D7		0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA D6		0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA D5	2	1	0	1	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA D4	7	4	3	4	3	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA D3	2	0	2	0	2	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA D2	1	0	1	0	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA D1	8	4	6	4	6	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA C6	6	2	2	1	2	1	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA C5	4	0	4	0	4	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA C4	7	4	3	4	2	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA C3		0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA C2	6	2	4	2	4	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA C1	23	12	18	11	18	1	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA B8		0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZ. ECON. B7	1	1	0	1	0	0	0	0	0
POSIZ. ECON. B6	1	1	0	1	0	0	0	0	0
POSIZ. ECON. B5	5	5	0	5	0	0	0	0	0
POSIZ. ECON. B4	2	2	0	2	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA B3	4	4	0	3	0	0	0	1	0
POSIZIONE ECONOMICA B2	1	1	0	1	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	1	0	3	0	3	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA A6		0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA A5		0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA A4		0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA A3		0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA A2		0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA A1		0	0	0	0	0	0	0	0
CONTRATTISTI (a)		0	0	0	0	0	0	0	0
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)		0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE PARZIALE	86	46	48	43	46	2	0	1	2
TOTALE GENERALE	86	94		94					

- La programmazione della formazione del personale dell'Ente per il triennio 2022-2024

Premesso che l'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi, esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l'attività degli Enti Locali.

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 alla città di Monselice.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì 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.

Tra questi, i principali sono:

- 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”;

- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono 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;

- *“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, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) 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: 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.

- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- 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: 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. ...”.

RECLUTAMENTO PERSONALE

Nel corso del 2022 si è proceduto:

- allo scorrimento della graduatoria del “Bando di concorso pubblico per esami per la copertura di n. 2 posti a tempo pieno ed indeterminato di Istruttore Tecnico - categoria “C” conclusosi il 26/10/2021 e che, nel 2022, ha portato all'assunzione di diversi dipendenti per il fabbisogno dell'ente;
- all'assunzione di diverse risorse attingendo dal “Bando di concorso pubblico per esami per la copertura di n. 4 posti a tempo pieno ed indeterminato di istruttore amministrativo - categoria “C” con riserva di n. 1 posto ai volontari delle forze armate ai sensi del d.lgs. 66/2010 e con riserva di n. 1 posto alle categorie protette ai sensi della l. 68/1999”;
- all'assunzione di tre risorse attingendo dal “Bando di concorso pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno ed indeterminato di istruttore direttivo amministrativo contabile, categoria “D”, con riserva di n. 1 posto ai volontari delle forze armate ai sensi del d.lgs. 66/2010”;
- all'assunzione di due risorse per effetto della richiesta avviamento a selezione nella pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 16, L.56/1987 e della D.G.R. 1837/2004;

- all'assunzione di una risorsa attingendo dal "Bando di concorso pubblico per soli esami per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto di Istruttore direttivo informatico - categoria giuridica di accesso D";
- allo scorrimento di graduatorie di altre pubbliche amministrazioni per il reclutamento di n. 2 unità a tempo pieno e indeterminato di agente della Polizia Locale – cat. C, come da accordo sottoscritto con il Comune di Padova in ordine alla determinazione dirigenziale n. 670 del 11/08/2022;
- alla mobilità temporanea interna infrasettoriale del personale dipendente matricola 10 con determinazione n. 887 del 15-10-2022;
- alla mobilità per interscambio ai sensi dell' art. 7 del dpcm n.325/1998 con decorrenza 5 settembre 2022 con determinazione n. 719 del 29/08/222;
- alla presa d'atto delle dimissioni volontarie della matricola 290 con determinazione n. 962 del 03-11-2022;
- che con nota prot. n. 0047584 del 23-11-2022 il dipendente matricola 145 ha comunicato la rinuncia alla mobilità esterna;
- alla mobilità temporanea interna infrasettoriale del personale dipendente matricola 10 con determinazione n. 887 del 15-10-2022;
- alla trasformazione temporanea del contratto di lavoro da tempo pieno a part time orizzontale al 83,33% del dipendente matricola 249 con determinazione n. 817 del 28/09/2022;
- al rilascio del nulla osta definitivo alla mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 2000 con nota prot. n. 0048112 del 28/11/2022 alla matricola 65;
- alle assunzioni dei dipendenti cessati
- all'acquisizione al protocollo n. 0047958 del 25-11-2022 delle dimissioni del Dirigente dell'area II con decorrenza 01/12/2022 (ultimo giorno 30/11);

PRESO ATTO dei contenuti della deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 08/09/2022 che si richiamano per relationem:

“ CONSIDERATO che in base alle linee guida la dotazione organica si risolve in un limite finanziario individuando la “dotazione” come spesa potenziale massima che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta il limite imposto dai vincoli di finanza pubblica pari alla spesa media del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557 quater, della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014 e quantificata in 3.704.486,82 €. al netto degli arretrati contrattuali e delle spese per le categorie protette;

DATO ATTO che la spesa prevista nel bilancio di previsione finanziario 2022/2024 è, per ciascuna annualità, contenuta nei limiti della spesa media impegnata per il personale nel periodo 2011 - 2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 così come modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. n. 113/2016, come da documento in atti e di seguito per dati di sintesi:

- *Limiti di spesa ex art. 1 comma 557: €. 3.704.486,82*
- *Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2022: €. 3.438.574,17*
- *Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2023: €. 3.372.879,51*
- *Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2024: €. 3.379.679,93”*

RILEVATO CHE

- *l'Ente ha capacità assunzionale per il triennio e rispetta il limite di spesa 2011/2013 di €. 3.704.486,82 al netto degli arretrati contrattuali e delle spese per le categorie protette;*
- *l'Ente ha rispettato e rispetta i vincoli di finanza pubblica;*
- *l'Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;*

- *l'Ente rispetta la vigente normativa sul collocamento obbligatorio dei disabili previsti dalla legge n. 68/1999;*
- *l'Ente ha provveduto all'invio dei dati di bilancio e del rendiconto alla BDAP di cui all'art.13 L.196/2009;"*

Ai fini dell'impiego ottimale delle risorse, sulla base delle effettive esigenze di fabbisogno a fronte di nuove e non prevedibili esigenze, si ritiene di dover aggiornare e determinare la programmazione delle assunzioni per l'anno 2022, garantendo peraltro l'invarianza di spesa come, già definita con provvedimento giuntuale, con il rafforzamento della struttura del servizio di Polizia Locale, quantitativamente inadeguata, al fine di permettere un'efficiente gestione e amministrazione delle risorse e la corretta e puntuale osservanza degli adempimenti di performance e amministrativi a cui l'Ente è tenuto per Legge, come segue:

PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	Procedura	Categoria	TIPOLOGIA CONTRATTO	Programmazione
ISTRUTTORE TECNICO (soppressione profilo)	1	Da mobilità/att ingimento altre graduatorie	C	TEMPO IND. E PIENO	(soppressione profilo)
AGENTE POLIZIA LOCALE (Istituzione Profilo)	1	mobilità/con corso/atti ngimento altre graduatorie	C	TEMPO IND. E PIENO	(Istituzione Profilo)
AGENTE POLIZIA LOCALE Revoca procedura mobilità in entrata e uscita	1	mobilità	C	TEMPO IND. E PIENO	Revoca procedura mobilità in entrata e uscita
AGGIORNAMENTO PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022.					Invarianza Spesa in aumento

Di prevedere la sostituzione, per il triennio 2022-2024, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, di 1 unità dirigenziale in sostituzione del Dirigente dell'Area Economico finanziaria cessata dal servizio il 30/11/2022 confermando l'invarianza della spesa.

Per l'anno 2023-2024:

- sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO ALTRESÌ il C.C.N.L. vigente;

VISTA la precedente asseverazione del collegio dei revisori del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio resa ai sensi del DPCM 17 marzo 2021 unitamente al parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 come da Verbale del Collegio dei revisori dei conti n. 42 del 05/09/2022;

ACQUISITO in merito il prescritto parere del Collegio dei Revisori;

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 15/10/2021 è stata approvata la ricognizione delle eccedenze del personale anno 2022 ai sensi dell'art. 33 comma 1 dlgs 165/2001;

RILEVATO che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali;

ACQUISITI in merito alla presente proposta di deliberazione, i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art.49 TUEL e smi;

VISTO lo Statuto Comunale;

Con voti favorevoli espressi nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

1. DI DARE ATTO che le premesse formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e si intendono qui di seguito riportate;

2. DI CONFERMARE i contenuti della delibera di Giunta Comunale n. 152 del 08/09/2022 che si trascrivono integralmente : *“che la spesa prevista nel bilancio di previsione finanziario 2022/2024 è, per ciascuna annualità, contenuta nei limiti della spesa media impegnata per il personale nel periodo 2011 - 2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 così come modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. n. 113/2016, volta a dimostrare il rispetto del principio di riduzione della spesa complessiva del personale, come da tabella conservata agli atti e di seguito dettagliato:*

Limiti di spesa ex art. 1 comma 557: €. 3.704.486,82

Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2022: €. 3.438.574,17

Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2023: €. 3.372.879,51

Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2024: €. 3.379.679,93

3. DI AGGIORNARE e DETERMINARE la programmazione delle assunzioni per l'anno 2022, garantendo peraltro l'invarianza di spesa, con il rafforzamento della struttura del servizio di Polizia Locale, quantitativamente inadeguata, al fine di permettere un'efficiente gestione e amministrazione delle risorse e la corretta e puntuale osservanza degli adempimenti di performance e amministrativi a cui l'Ente è tenuto per Legge, come segue:

PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	Procedura	Categoria	TIPOLOGIA CONTRATTO	Programmazione
ISTRUTTORE TECNICO (soppressione profilo)	1	Da mobilità/attin- gimento altre graduatorie	C	TEMPO IND. E PIENO	(soppressione profilo)
AGENTE POLIZIA LOCALE (Istituzione Profilo)	1	mobilità/conc orso/attin- gim ento altre graduatorie	C	TEMPO IND. E PIENO	(Istituzione Profilo)
AGENTE POLIZIA LOCALE Revoca procedura mobilità in entrata e uscita	1	mobilità	C	TEMPO IND. E PIENO	Revoca procedura mobilità in entrata e uscita
AGGIORNAMENTO PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022.					Invarianza Spesa in aumento

4. DI PREVEDERE la sostituzione, per il triennio 2022-2024, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, di 1(UNO) unità dirigenziale in sostituzione del Dirigente dell'Area Economico finanziaria che cessa dal servizio il 30/11/2022, confermando l'invarianza della spesa.

5. DI TRASMETTERE il presente provvedimento alla Ragioneria Generale dello Stato come indicato nella circolare RGS n. 18/2018 in esecuzione di quanto previsto dall'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001. All'interno dei SICO è stato introdotto un nuovo modulo denominato appositamente "PIANO DEI FABBISOGNI".
6. DI PUBBLICARE il presente provvedimento che costituisce integrazione della delibera ricognitoria di Giunta Comunale n. 100 del 30/06/2022 avente ad oggetto "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024. Determinazioni" sul sito funzionepubblica.gov.it, sez. Piao.
7. DI PRENDERE atto del presente provvedimento all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
8. DI DEMANDARE al Dirigente dell'area economico – finanziaria gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
9. DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134 del D. Lgs. 267/2000.

LA PRESENTE PROPOSTA DI DELIBERAZIONE VIENE APPROVATA ALL'UNANIMITÀ DI VOTI FAVOREVOLI E CON SUCCESSIVA E SEPARATA VOTAZIONE UNANIME VIENE RESA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE.

Si dà atto che il presente verbale riporta correzioni formali e/o di errori materiali e/o di dettaglio e/o interventi di formattazione del testo rispetto al testo della proposta di deliberazione approvata.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art. 147 bis sulla proposta numero 253 del 01-12-2022 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	Aggiornamento Piano Triennale Fabbisogno del personale 2022-2024 Anno 2022 e PIAO.
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO
Avv. Bedin Giorgia

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL SEGRETARIO GENERALE
Mecca Virgilio

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.