



CITTA' DI LEGNAGO

SEGRETERIA GENERALE

Atto Num. 132 reg. Delib.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: **PERSONALE. APPROVAZIONE PRIMA VARIAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025, SEZ. 3 - ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE.**

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **ventidue** del mese di **agosto** alle ore **10:00** la Giunta Comunale si è riunita. Sono presenti al momento della trattazione della deliberazione i Signori:

1.	Lorenzetti Graziano	Sindaco	Presente
2.	Danieli Roberto	Vice-Sindaco	Presente
3.	De Grandis Daniela	Assessore	Presente
4.	Bertolaso Orietta	Assessore	Presente
5.	Falamischia Luca	Assessore	Presente
6.	De Lorenzi Maurizio	Assessore	Presente

Presiede il Sindaco del Comune **LORENZETTI GRAZIANO**.

Partecipa il Segretario del Comune **LUCCA MAURIZIO**.

Constatato essere legale il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a trattare l'oggetto suindicato.



Il sottoscritto Falamischia Luca nella sua qualità di Assessore con delega al personale, essendo state eseguite da parte degli Uffici competenti le formalità previste dal TUEL, PRESENTA LA SEGUENTE PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: PERSONALE. APPROVAZIONE PRIMA VARIAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025, SEZ. 3 - ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 6, comma 1, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella L. 6 agosto 2021, n.113 "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", prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di durata triennale;

Dato atto che il PIAO, sulla base della definizione che ne dà il citato art. 6 del D.L. n. 80/2021 lettera c), deve contenere

"...omissis

- a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
- d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
- e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni,*

Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 20 e seguenti. D.Lgs 82/2005.



CITTA' DI LEGNAGO

SEGRETERIA GENERALE

fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

...omissis

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 26/04/2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività e organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2023/2025, in particolare la Sottosezione 3.3 - Piano Triennale dei fabbisogni di personale;

Viste le richieste di integrazione e/o modifica al programma del fabbisogno del personale presentate dai Dirigenti di Settore, in atti presso l'ufficio del personale;

Rilevato che per il personale cessato si rende necessario modificare la Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale come specificato nell'allegato 1) che modifica e sostituisce la precedente Programmazione dando atto che nel dettaglio le modifiche si riferiscono alle seguenti posizioni:

- Assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo da assegnare al Settore 3° "LL.PP. urbanistica e ambiente" mediante scorrimento della graduatoria della procedura concorsuale già perfezionata
- Assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo da assegnare al Settore 2° "Ragioneria Finanze e servizi demografici" mediante scorrimento della graduatoria della procedura concorsuale già perfezionata.
- Rettifica delle decorrenze adeguate alla conclusione della procedura concorsuale.
- Eliminazione di n. 1 istruttore Servizio Segreteria-contratti per riammissione in servizio dipendente cessata con diritto alla conservazione del posto.

Dato atto che le modifiche di cui sopra consistono esclusivamente in sostituzioni di personale cessato e/o adeguamenti che quindi non comportano di fatto maggiori oneri finanziari per l'ente;

Rilevato altresì che si rende necessario modificare la sottosezione 3.3 prevedendo una progressione tra l'area Istruttori e l'area funzionari ed elevate qualificazioni in adesione alla richiesta del Dirigente del 2° Settore, da effettuarsi mediante procedura speciale "progressioni in deroga" regolate dall'art. 13 commi 6 e seguenti del CCNL 16/11/2022;

Dato atto che complessivamente per le progressioni in deroga previste nel PIAO 2023/2025 la maggiore spesa in ragione annua risulta pari a € 4.541,81 e viene finanziata mediante utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge 234/2021 (in misura non superiore allo 0,55% del m.s. anno 2018 pari a € 15.857,41)

Tenuto conto che si è provveduto ad effettuare nuovamente la verifica dei limiti assunzionali di cui al D.L. 34/2019 in considerazione dell'avvenuta approvazione del Rendiconto di Gestione 2022, aggiornando pertanto i dati indicati nella succitata delibera di G.C. n. 65/2023 di approvazione del PIAO 2023/2025;

Dato atto altresì che la presente modifica alla Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale del PIAO 2023-2025 ha ottenuto il parere favorevole del Collegio dei revisori dei Conti giusto verbale n. 22 del 17/08/2023 acquisito al protocollo Generale dell'Ente 36481 del 18/08/2023 e allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;

Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 20 e seguenti. D.Lgs 82/2005.



Visti i pareri favorevoli espressi in merito alla proposta di deliberazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000 dal Dirigente del 1° e 2 Settore ciascuno per quanto di competenza;

Con voti favorevoli unanimi

DELIBERA

Per le motivazioni in premessa riportate,

1. di approvare **la modifica al PIAO 2023/2025 di cui alla delibera G.C. n.65/2023 e in particolare della Sottosezione 3.3 “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”**, comprensiva dei prospetti dimostrativi del rispetto dei limiti assunzionali di cui al D.L. 34/2019, all'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 e all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, allegato n. 1 al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto, ai fini dell'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, che sulla base della rilevazione effettuata, non sussistono eccedenze/esuberi di personale dipendente;
3. di dare atto che **le rimanenti sezione e sottosezioni del PIAO rimangono invariate**, come risultanti dalla deliberazione di G.C. n. 64/2023;
4. di disporre la modifica del regolamento degli uffici e dei servizi al fine di disciplinare le progressioni verticali in deroga;
5. di dare atto altresì che dell'adozione del presente provvedimento è data comunicazione alle Organizzazioni Sindacali e alla R.S.U.;
6. di trasmettere il presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.L. n. 80/ 2021;
7. 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

Dopo di che,

LA GIUNTA COMUNALE

su proposta del Presidente, che evidenzia l'urgenza di provvedere al fine di dare attuazione al programma delle assunzioni in tempi brevi;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nei modi di legge:



CITTA' DI LEGNAGO
SEGRETERIA GENERALE

DELIBERA

di dichiarare la suesesa deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267.



CITTA' DI LEGNAGO

SEGRETERIA GENERALE

Letto, approvato e sottoscritto:

Sindaco

Graziano Lorenzetti
f.to digitalmente

Segretario

Maurizio Lucca
f.to digitalmente



COMUNE DI LEGNAGO
Provincia di Verona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)
triennio 2023 – 2025
AGGIORNAMENTO SEZ. 3.3

Sottosezione 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Rappresentazione della consistenza di personale a tempo indeterminato al 01/04/2023

PROFILO professionale	AREA	1 SETTORE	2 SETTORE	3 SETTORE	4 SETTORE	TOTALE
DIRIGENTE	DIR	1	1			2
OPERATORE	OPERATORE	1	2			3
ESECUTORE	OPERATORE ESPERTO	3	1		1	5
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO	1	4	1		6
COLLABORATORE TECNICO	OPERATORE ESPERTO			1		1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE	11	10	4		25
ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORE		1			1
ISTRUTTORE INFORMATICO	ISTRUTTORE	1				1
ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE			5		5
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE				17	17
ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	FUNZIONARIO				2	2
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARIO	4	4			8
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARIO E.Q.	2	1			3
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	FUNZIONARIO E.Q.		1			1
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO			7		7
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO E.Q.			1		1
ASSISTENTE SOCIALE	FUNZIONARIO	4				4

ISTRUTTORE DIRETTIVO ARCHIVISTA INFORMATICO	D	1				1
TOTALE PERSONALE AL 01/04/2023						92

Rappresentazione della consistenza di personale a tempo determinato al 01/04/2023

PROFILO professionale	AREA	1 SETTORE	2 SETTORE	3 SETTORE	4 SETTORE	TOTALE
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110	DIR			1		1
STAFF SINDACO EX ART. 90	ISTRUTTORI					1
TOTALE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO						2

Programmazione risorse umane

L'attuale quadro normativa e le vigenti facoltà assunzionali

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, sostituendo, tra l’altro, l’originario art. 6, ora ridenominato “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”.

Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l’adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “dotazione di spesa potenziale massima” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l’effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l’approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all’art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 “Misure

urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assunzionale degli Enti. Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assunzionale non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assunzionale.

Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assunzionali dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assunzionali.

Per verificare la situazione del Comune di Legnago al fine della programmazione di i fabbisogni di personale per l'anno 2023/2025 vengono quindi acquisiti i dati relativi all'ultimo Rendiconto approvato relativo all'esercizio finanziario 2022 (rif.to deliberazione CC n. 26 del 27/04/2023) e del bilancio di previsione 2023/2025 approvato con deliberazione di C.C. n. 19 del 03/04/2023.

L'Ente effettuati i conteggi sotto riportati risulta virtuoso, in quanto la percentuale del rapporto spesa di personale/entrate correnti è pari al 17,35 % e, dunque, ben al di sotto della soglia della fascia demografica di riferimento (27%), confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assunzionali

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE D.L. 34/2019
DA UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA TAB. 1**

Entrate correnti	2020	2021	2022
Titolo 1	12.075.321,00	12.313.102,65	12.083.849,16
Titolo 2	8.628,846,00	5.671.088,26	5.941.505,26
Titolo 3	6.630.332,00	6.675.790,31	6.071.423,16

	27.334.499,00	24.659.981,22	24.096.777,58
Media accertamenti		25.363.752,60	
F.C.D.E. 2022		1.472.837,02	
Media al netto FCDE		23.890.915,58	

Spesa di personale rendiconto 2021 (art. 2 DPCM 17/03/2020)	4.145.086,87	= 17,35%
Media entrate 2019/2021 al netto FCDE	23.890.915,58	

VALORE SOGLIA TAB. 1 ART. 4 D.M. 17.3.2020 (limite massimo)	6.450.547,21
---	---------------------

INCREMENTO MASSIMO TEORICO CONSENTITO (se inferiore all'incremento annuo tab. 2 art. 5 DM)	2.305.460,34
--	---------------------

DETERMINAZIONE INCREMENTO EX ART. 5 D.M. 17 MARZO 2020

Per il Comune di Legnago il valore soglia della spesa di personale per il triennio 2023/2025 calcolato secondo le indicazioni contenute nel DM 17/03/2020 ossia spesa di personale 2018 + % di incremento prevista all'art. 5 del medesimo decreto è il seguente:

Anno	Spesa personale 2018	% incremento tab. 2 art. 5	Valore soglia prima applicazione (spesa 2018 + incremento % tab. 2 art. 5)	Valore soglia art. 4 co. 2 DM 17 marzo 2020	Spesa assestata bilancio di previsione 2023/2025
2023	4.373.025,81	21%	5.291.361,23	6.450.547,21	4.972.574,71
2024	4.373.025,81	22%	5.335.091,49	6.450.547,21	4.506.801,35
2025				6.450.547,21	4.549.031,35

Il rispetto del limite del valore massimo di incremento della spesa di personale risulta pertanto ampiamente soddisfatto.

VERIFICA RISPETTO - SPESA DI PERSONALE EX ART. 1, COMMA 557 LEGGE 27.12.2006, N. 296

Anno	Dati previsionali spesa di personale calcolati ex
2023	4.433.772,20
2024	4.039.656,85
2025	4.081.886,85

La spesa media del triennio 2011/2013 è pari a € **4.995.655,16** pertanto anche questo limite è rispettato

LA PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2023 – 2025 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2023

n.posti	Area	Profilo	Modalità	Servizio	decorrenza
1	Istruttori	Istruttore tecnico	Art. 34 - 34-bis D.Lgs. 165/2001 – scorrimento graduatoria concorsuale propria	Servizio LL.PP. E servizi in concessione	01/07/2023
1	Istruttori	Istruttore tecnico	Art. 34 - 34-bis D.Lgs. 165/2001 – procedura concorsuale	Servizio gestione del territorio suap	01/11/2023
1	Istruttori	Istruttore tecnico	Art. 34 - 34-bis D.Lgs. 165/2001 – procedura concorsuale scorrimento graduatoria propria	Servizio gestione del territorio suap	01/11/2023

1	Istruttori	Istruttore tecnico	Procedura selettiva - comparativa per progressione tra aree (procedura speciale transitoria art. 13 CO. 6 ccnl 16/11/2022)	Servizio LL.PP. E servizi in concessione	01/12/2023
1	Istruttori	Agente di Polizia Locale	Art. 34 - 34-bis D.Lgs. 165/2001 – scorrimento graduatoria concorsuale propria o di altro ente e/o concorso pubblico	Servizio Polizia locale	01/12/2023
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Art. 34 - 34-bis D.Lgs. 165/2001 – scorrimento graduatoria concorsuale propria	Servizio sport e politiche giovanili	01/09/2023 -
1	Funzionari	Istruttore direttivo amministrativo	Art. 34 - 34-bis D.Lgs. 165/2001 – procedura concorsuale	Servizio sociale – ATS	01/12/2023
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Art. 34 - 34-bis D.Lgs. 165/2001 – scorrimento graduatoria concorsuale propria	Servizio Ragioneria	01/09/2023
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Art. 34 - 34-bis D.Lgs. 165/2001 – scorrimento graduatoria concorsuale propria	Servizio Tributi	01/09/2023
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Art. 34 - 34-bis D.Lgs. 165/2001 – scorrimento graduatoria concorsuale propria	Servizi demografici	01/08/2023
1	Esecutore esperto	Esecutore – part-time 50% - assunzione obbligatoria disabili ex art. 1 legge 68/1999	Art. 35 – comma 2 – D.lgs 165/2001 mediante chiamata numerico degli iscritti nelle liste di collocamento	Servizio Segreteria	La procedura ex art. 39 quater -comma 2 - D.lgs. 165/2001 è stata attivata in data

					07/03/2023
1	Funzionari	Istruttore direttivo informatico ex cat. D	Art. 34 - 34-bis D.Lgs. 165/2001 – Concorso pubblico	Servizio SIC	01/12/2023
1	Istruttore	Istruttore amministrativo	Art. 34 - 34-bis D.Lgs. 165/2001 – scorrimento graduatoria concorsuale propria	Suap - Urbanistica	01/10/2023
1	Istruttore	Istruttore amministrativo	Art. 34 - 34-bis D.Lgs. 165/2001 – scorrimento graduatoria concorsuale propria	Economato - Patrimonio	01/10/2023
1	Funzionario	Funzionario ed elevata qualificazione	procedura selettiva - comparativa per progressione tra aree (procedura speciale transitoria art. 13 CO. 6 ccnl 16/11/2022)	Area servizi demografici	01/12/2023

Concorsi in corso di espletamento già previsto nella programmazione 2022/2024 le cui assunzioni si perfezionano nell'anno 2023

n.posti	Area.	Profilo	Modalità	Servizio	Decorrenza
1	Istruttori	Istruttore tecnico ex cat. C	Procedura concorsuale conclusa il 14/03/2023	Servizio gestione del territorio suap	15/05/2023
1	Funzionari	Istruttore direttivo di vigilanza ex cat. D	Procedura concorsuale in corso	Servizio Polizia locale	01/12/2023

1	Funzionari	Istruttore direttivo contabile ex cat. D	Procedura concorsuale conclusa il 24/05/2023	Servizio Tributi	01/06/2023
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Procedura concorsuale conclusa il 15/06/2023	Servizio Segreteria	01/09/2023

ANNO 2024

n.posti	Area	Profilo	Modalità	Servizio	Decorrenza
Nessuna previsione					

ANNO 2025

n.posti	Area	Profilo	Modalità	Servizio	Decorrenza
Nessuna previsione					

Per il triennio 2023-2025

- a) si prevede la completa conferma delle assunzioni previste nella programmazione del fabbisogno definita a fine 2022 (provv.to G.C. n. 194 del 2.11.2022), sulla base dei prospetti delle assunzioni 2022-2023-2024;
- b) si prevede, ai sensi dell'art. 53 comma 13 del CCNL 21/05/2018 alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno d n. 1 dipendente (Esecutore) con decorrenza 01/06/2023;
- c) si è previsto, a seguito revisione del sistema di classificazione del personale dipendente non dirigente (art. 12 del CCNL 16/11/2022) l'inquadramento automatico del personale in servizio alla data del 01.04.2023 nel nuovo sistema di classificazione secondo la tabella B di trasposizione allegata al CCNL 16/11/2022.

- d) ai fini della valorizzazione del personale si prevede di effettuare n. 2 progressione fra le aree (da Operatori esperti a istruttori e da Istruttori a Funzionario) ex art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. 165/2001 mediante “procedura speciale” la cui disciplina derogatoria è prevista nel CCNL 16/11/2022 (art. 13, commi 6,7,8);
- e) si ipotizza lo sviluppo della spesa di personale in essere in rapporto alle entrate previste nel triennio (l’eventuale riduzione delle entrate potrebbe portare alla necessità di rideterminare la spesa complessiva del personale annua), anche utilizzando successivamente eventuali economie generate da cessazioni non al momento quantificate;
- f) si conferma l’assunzione a tempo determinato del personale impiegato nelle attività dell’Ufficio di Ambito;
- g) si conferma l’appalto di somministrazione e lavoro, finalizzato al reperimento di diverse figure professionali di varie categorie, tenuto conto principalmente della mancanza odierna di graduatorie dell’ente in relazione a diversi profili professionali ed alle professionalità da ricercare, che necessitano dell’attualità di conoscenze specifiche nelle materie che saranno individuate; l’attivazione di tale forma di lavoro flessibile risulta essere più vantaggiosa per l’ente, sia in considerazione del fatto che l’esperimento di procedure selettive necessitano di tempi tecnici considerevoli, sia che vengono eliminati tutti i costi di gestione del personale interessato e delle eventuali sostituzioni per assenze a vario titolo, sia tenuto conto che, per il reperimento di peculiari professionalità ricercate in relazione alle funzioni da rendere, risulta maggiormente funzionale la ricerca sul mercato del lavoro mediante selezione a carico dell’agenzia di lavoro somministrato;
- h) si dà atto che il posto vacante di Dirigente del 3° Settore LL.PP. Urbanistica e Ambiente risulta coperto dall’assunzione a tempo determinato ai sensi dell’art. 110 co. 1 del T.U. 267/2000;
- i) si dà atto altresì che è stata assegnata all’ufficio di staff del Sindaco ex art. 90 D.Lgs 267/2000 un Istruttore amministrativo cat. C part-time 18 ore settimanali, assunta con contratto a tempo determinato, con compiti di attività di supporto alle relazioni esterne e alle attività di organizzazione di eventi ed iniziative culturali;
- j) si dà atto che, alla luce delle eventuali cessazioni non previste potrà essere ridefinito ed aggiornato il piano annuale delle assunzioni
- k) si dà atto che il piano delle assunzioni già previste nell’aggiornamento di fine anno 2022, che si stanno portando a termine, e quelle previste nel triennio 2023-2025 risulta essere quello esposto nella sopra riportata tabella con le evidenziate modalità di copertura.

Con asseverazione del Collegio dei revisori dei conti, acquisita agli atti prot.36481 del 18/08/2023 (verbale Collegio n. 22 del 17/08/2023)



CITTÀ DI LEGNAGO
Provincia di Verona

Verbale del Collegio dei revisori dei conti nr. 22 / 2023.

In data 17 agosto 2023 in collegamento telematico, si è riunito il Collegio dei Revisori dei conti del Comune di Legnago, nominato con delibera di Consiglio Comunale n. 65 del 28 settembre 2021 nelle persone di:

Dott. Marco Natali – Presidente;

Dott.ssa Lorena Andretta– Componente;

Dott. Alberto Recchia – Componente,

per esprimere il proprio parere, in ordine alla proposta di Deliberazione della Giunta Comunale, avente ad oggetto **“PERSONALE. APPROVAZIONE PRIMA VARIAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025, SEZ. 3 - ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE.”**

Il Collegio, richiamate le seguenti disposizioni di legge:

- l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, secondo cui gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti, di programmazione del fabbisogno di personale, siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997, secondo cui al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 482/1968;
- gli artt. 6, 6-ter e 35 del D.lgs. 165/2001 come modificato dal D. Lgs. 75/2017;
- l'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, ha introdotto il comma 557-quater alla Legge 296/2006 che dispone che: “A decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 il quale dispone ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali prevedendo che “I comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”;

- il decreto 17 marzo 2020 il quale, in attuazione delle disposizioni previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ha stabilito le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;
- la circ. del Min. Interno n. 17102/110/2 del 08/06/2020;
- il D.L. n. 80 del 09/06/2021, convertito dalla L. 06/08/2021, n. 113, all'art. 6, che prevede, per le pubbliche amministrazioni, l'introduzione di un nuovo strumento di programmazione definito Piano integrato di attività e organizzazione (denominato PIAO);
- il successivo Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione approvato con decreto del Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato nella GU n. 209 del 7/9/2022;
- il D.lgs. 267/2000;

VISTA la proposta di Giunta Comunale avente per oggetto: "PERSONALE. APPROVAZIONE PRIMA VARIAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025, SEZ. 3 - ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE" e la relativa documentazione allegata;

RICHIAMATO il proprio verbale n. 12 del 18/04/2023 con il quale è stato espresso parere positivo all'approvazione della sottosezione 3.3 del PIAO triennio 2023/2025 denominata Piano triennale fabbisogni di personale";

VISTO l'aggiornamento alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale per l'anno 2023 (Allegato 1) e l'aggiornamento del calcolo della capacità assunzionale ex DM 17 marzo 2020 (allegato 2) a seguito dell'approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario 2022;

CONSIDERATO che le modifiche al Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025 proposti consistono in sostituzioni di personale cessato e/o adeguamenti che non comportano di fatto maggiori oneri finanziari per l'ente, mentre le progressioni tra aree vengono finanziate dalle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge 234/2021 (0,55% del monte salari 2018),

PRESO ATTO

- che la copertura finanziaria delle assunzioni richieste è garantita sia dalle economie generate dai posti resisi vacanti, sia da capienza degli stanziamenti del bilancio di previsione del personale;
- che per il Comune di Legnago, sulla base della fascia demografica di appartenenza, il valore soglia individuato è pari al 27%;
- che il Comune di LEGNAGO si trova al di sotto del valore di soglia di cui al comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020 e può incrementare la spesa di personale;
- che il Comune di Legnago rispetta il limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i. (rispetto media spesa di personale 2011/2013);
- che non si sono registrate condizioni di eccedenza di personale;
- dei pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica espresso dal dirigente del Settore Amministrativo ed alla regolarità contabile espresso dal dirigente del Settore Economico Finanziario;

ESAMINATA

la proposta di deliberazione di Giunta Comunale sopra richiamata, alla luce delle considerazioni che precedono, ritiene che la proposta sia coerente alle disposizioni ed ai presupposti di legge sopra citati, pertanto

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto
“PERSONALE. APPROVAZIONE PRIMA VARIAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025,
SEZ. 3 - ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE”.

Dott. Marco Natali *(firma apposta digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005)*

Dott.ssa Lorena Andreetta *(firma apposta digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005)*

Dott. Alberto Recchia *(firma apposta digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005)*