



COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA

PROVINCIA DI PADOVA

Piazza Martiri d'Ungheria n. 1 - 35023 Bagnoli di Sopra (PD) / C.F. e P. I.V.A. 00698340288

Tel. 049/9579111 - Fax 049/9539042 – PEC: comune@pec.comune.bagnoli.pd.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 47 Del 22-07-2023

Oggetto: MODIFICA DELLA SOTTO-SEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (PIAO) 2023-2025 APPROVATO CON D.G.C. N. 22 DEL 11/03/2023

L'anno duemilaventitre il giorno ventidue del mese di luglio alle ore 11:00, presso questa Sede Municipale, previo esaurimento delle formalità previste dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Milan Roberto	Sindaco	Presente
Ruzzon Matteo	Vice Sindaco	Presente
Angeli Massimo	Assessore	Presente
Angeli Ilaria	Assessore	Assente
Pinato Pamela	Assessore	Presente

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 1.

Assume la presidenza il Signor Milan Roberto in qualità di Sindaco assistito dal Segretario Comunale Reffo Ersilio.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Oggetto: MODIFICA DELLA SOTTO-SEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (PIAO) 2023-2025 APPROVATO CON D.G.C. N. 22 DEL 11/03/2023

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- con delibera della Giunta Comunale n.2 del 27.01.2023 è stata approvata la modifica alla struttura organizzativa e il nuovo organigramma dell'Ente;
- con delibera della Giunta Comunale n.22 del 11.03.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO) semplificato 2023-2025, ai sensi dell'art.6 del D.L. n.80/2021 convertito con modificazione in legge n.113/2021, che si compone delle seguenti sezioni:

- _ Sezione n.1 "Scheda Anagrafica Amministrazione"
- _ Sezione n. 2 "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"
- _ Sezione n. 3 "Organizzazione e Capitale umano";

e degli allegati quali parte integrante e sostanziale del PIAO.

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.lgs. n. 267/2000 e dal D.lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

RICHIAMATI:

- _ l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 c.d. "*decreto crescita*", convertito con modificazioni da Legge 58/2019 e dell'art. 1 comma 853, della Legge 162/2019, relativo al nuovo regime delle assunzioni negli enti locali consistente nel rapporto fra *la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'irap, e la media delle entrate correnti accertate relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità* stanziato nel bilancio di previsione (rispetto al previgente sistema che prevedeva la determinazione di un budget assunzionale maturato per effetto delle cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno precedente);
- _ Il Decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica – 17.3.2020 (G.U. n. 108 del 27.4.2020) recante "*Misure urgenti per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni*" e la relativa Circolare interpretativa del 13.5.2020 emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno;

CONSIDERATO che, il nuovo regime introduce per i Comuni una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa stessa fondando il computo della capacità assunzionale sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica;

PRESO ATTO che dai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro della spese di personale su entrate correnti, come da ultimo consuntivo approvato (anno 2022), risulta essere pari al 21,13%, e che, pertanto, il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1, pari al 27,20%;

RILEVATO che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "*i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo*

indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"

PRECISATO che:

- _ la disposizione citata, che modifica l'art. 33 del D.lgs. 165/2001, obbliga le Pubbliche Amministrazioni ad effettuare, almeno annualmente, una ricognizione per verificare condizioni di soprannumero o eccedenza di personale e che compete ai Responsabili attivare le procedure di verifica per il settore di competenza;
- _ La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva rispetto alle esigenze funzionali o alla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;
- _ I Responsabili delle aree hanno effettuato la verifica, ognuno per la propria area di riferimento, dichiarazioni in atti, rilevando, per l'anno 2023, l'assenza di situazioni di soprannumero rispetto alla dotazione organica e di eccedenza di personale rispetto alle esigenze funzionali della quale si prende atto nella presente deliberazione;

ATTESO che si rendono necessari alcuni adeguamenti del vigente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 di cui alla sotto-sezione 3.3. del PIAO approvato, sulla base delle mutate esigenze di reclutamento del personale, e a seguito della definizione degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17.3.2020, risultanti con i valori dell'ultimo consuntivo approvato che permettono la programmazione di assunzione di personale dipendente per il mantenimento dei valori pubblici finalizzate a coprire i posti lasciati vacanti dalle cessazioni per dimissioni, messa a riposo, etc. e per il potenziamento dei valori pubblici quali assunzioni aggiuntive rispetto al numero dei dipendenti in servizio;

VISTO il documento allegato alla presente deliberazione a costituirne parte integrante e sostanziale, relativo alla variazione della sottosezione 3.3. del PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione della Giunta Comunale 22 del 11.03.2023;

DATO ATTO che l'allegato al presente provvedimento, Sezione 3 Sottosezione 3 del PIAO, redatto nel rispetto dei riferimenti normativi, e a cui si rimanda per praticità, elenca e dettaglia la stima dell'evoluzione dei fabbisogni e la strategia di copertura del fabbisogno, nonché il calcolo del rapporto spesa personale rispetto alle entrate correnti di cui al DPCM 17/4/2020 e circolare attuativa;

DATO ATTO che le spese dettagliate nell'allegato, rispettano i limiti di spesa del personale e sussiste nel bilancio dell'ente la necessaria disponibilità finanziaria nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019;

RITENUTO quindi opportuno procedere all'approvazione della modifica della sottosezione 3.3 del PIAO 2023-2025, documento che si allega alla presente deliberazione (**Al.A**);

VISTE:

- la delibera di Consiglio Comunale n. 9 del 11.03.2023, con la quale è stata approvata la programmazione previsionale 2023-2025 e il Documento Unico di Programmazione – D.U.P. e il bilancio di previsione del periodo di riferimento;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 29.04.2023 con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2022

VISTI:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il vigente Statuto comunale;
- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta n. 110 del 28.12.2010;

TUTTO ciò premesso,

ACQUISITI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del T.U.E.L. n. 267/2000 in ordine alla regolarità tecnica e contabile,

ACQUISITO il parere dell'Organo di Revisione espresso ai sensi dell'art. 239 del TUEL sulla sola Sezione 3.3 relativa alla Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025;

CON voti favorevoli ed unanimi legalmente espressi,

Ad unanimità di voti espressi in forma palese,

DELIBERA

1. **DI RICHIAMARE e APPROVARE** la premessa come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. **DI DARE ATTO** che alla luce della verifica effettuata dai Responsabili di Settore non sussistono situazioni di soprannumero né di eccedenza di personale per l'anno 2023;
3. **DI APPROVARE** le modifiche alla sottosezione 3.3. "Piano Triennale dei fabbisogni di personale" in aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 del Comune di Bagnoli di Sopra, approvato con precedente propria deliberazione n. 22 del 11.03.2023 come da prospetto allegato, **Allegato A)** alla presente deliberazione che costituisce parte integrante e sostanziale del PIAO medesimo;
4. **DI DARE ATTO** che sulla modifica della Sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025, il Revisore dei conti ha espresso il proprio parere positivo 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 (**Allegato B)**;
5. **DI DARE MANDATO** al Responsabile del Servizio personale di provvedere alle procedure di reclutamento del personale stabilito;
6. **DI DARE MANDATO** al Responsabile competente di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" e di provvedere alla trasmissione del medesimo, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

Con separata ed unanime votazione palese e favorevole,

D E L I B E R A

- di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del T.U. sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



Comune di Bagnoli di Sopra

Piano Integrato di Attività e Organizzazione Semplificato

**P.I.A.O.
2023-2025**

MODIFICA SEZIONE 3.3

“Piano triennale dei fabbisogni di personale” (PTFP)

**SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
SOTTO-SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) semplificato
2023 - 2025

3. SEZIONE**3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli elementi della sottosezione sono:

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **Programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse**

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- b) modifica del personale in termini di livello /inquadramento

- **Strategia di copertura del fabbisogno.**

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- a) soluzioni interne all'amministrazione;
- b) mobilità interna tra settori;
- c) meccanismi di progressione di carriera interni;

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) semplificato
2023 - 2025

- d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - f) soluzioni esterne all'amministrazione;
 - g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato
 - h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - i) concorsi;
 - j) stabilizzazioni.
- **Formazione del personale**
 - a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
 - d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo

3.3.1

Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2022

a.1) Assetto organizzativo

L'assetto organizzativo del Comune di Bagnoli di Sopra e la relativa disciplina, sono contenuti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, emanato ai sensi dell'art. 89 del D.lgs. 267/2000.

Sulla base dei criteri generali formulati dal Consiglio Comunale, il Regolamento stabilisce le linee fondamentali di organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente e disciplina le modalità di conferimento della titolarità dei medesimi.

L'assetto strutturale ordinario dell'Ente, alla data di adozione del presente atto, è articolato secondo lo schema approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. n.2 del 27.01.2023 avente per oggetto "Modifica struttura organizzativa ed approvazione del nuovo organigramma del Comune di Bagnoli di Sopra":

Settore n. 1 – finanziario – segreteria – affari generali- demografici e servizi alla persona
Ragioneria – Economato – Tributi – Personale -Segreteria Generale – Protocollo - Informatica -Biblioteca e Cultura - Anagrafe - Elettorale - Stato Civile - Assistenza Sociale - Scuola - Sport e tempo libero – Polizia Locale

Ex categorie	Profilo professionale	Piano occupazionale vigente
D	Istruttore direttivo in convenzione	1
C	Istruttore amministrativo	3
B3	Collaboratore amministrativo	2
D1	Assistente sociale part-time 18 ore sett.	1
Unità Operativa di Polizia Locale		
C	Agente polizia locale	2
Totale		9

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) semplificato
2023 - 2025

Settore n. 2 – LAVORI PUBBLICI E SERVIZI PER IL TERRITORIO		
Edilizia Pubblica e Privata - Servizi tecnico manutentivi – Patrimonio -- Commercio - SUAP		
Ex categorie	Profilo professionale	Piano occupazionale vigente
D	Istruttore direttivo tecnico	1
C	Istruttore tecnico part-time 33 ore sett.	1
B3	Collaboratore amministrativo	1
B3	Esecutore operaio spec.	1
	Totale	4

Totale complessivo	13
---------------------------	-----------

a.2) Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2022

Suddivisione del personale nelle categorie di inquadramento e dotazione organica complessiva al 31/12/2022:

Settore n. 1 – finanziario – segreteria – affari generali- demografici e servizi alla persona		
Ex categorie	PROFILO PROFESSIONALE	Personale in servizio 31/12/2022
D	Istruttore direttivo in convenzione	1
C	Istruttore amministrativo	3
B3	Collaboratore amministrativo	0
D1	Assistente sociale part-time 18 ore sett.	0

Unità Operativa di Polizia Locale		
Ex categorie	PROFILO PROFESSIONALE	Personale in servizio 31/12/2022
C	Agente polizia locale	2
D	Istruttore direttivo polizia locale (<i>extra-time</i>)	1
	Totale personale Settore n. 1	7

Settore n. 2 – LAVORI PUBBLICI E SERVIZI PER IL TERRITORIO		
Ex categorie	Profilo professionale	Personale in servizio 31/12/2022
D	Istruttore direttivo tecnico	1
C	Istruttore tecnico part-time 33 ore sett.	1
B3	Collaboratore amministrativo	1
B3	Esecutore operaio spec.	1
	Totale personale Settore n. 2	4

Totale personale in servizio	11
-------------------------------------	-----------

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) semplificato
2023 - 2025

	<p>a.3) Rappresentazione del piano occupazionale precedente <i>(approvato con delibera della giunta comunale n. 22 del 11.03.2023)</i></p> <p>La sotto-Sezione 3.3 del PIAO 2023-2025 approvato con delibera giuntale n.22 del 11.03.2023 includeva le seguenti necessità dotazionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un esecutore <u>operaio specializzato</u> da assegnare ai <u>servizi tecnici</u> per il territorio; • un <u>istruttore amministrativo</u> da assegnare ai servizi generali-servizi alla persona con un profilo C giuridico <p>Con determinazione del responsabile n. 63 del 22.03.2023 si è provveduto alla valutazione dei profili professioni in coerenza al nuovo modello di classificazione previsto nel CCNL 2029-2021 approvato il 16 novembre 2022.</p> <p>Il nuovo sistema di classificazione del personale si è posto altresì l'obiettivo di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.</p> <p>Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area degli Operatori (attuale Cat. A); • Area degli Operatori esperti (attuale Cat. B e B3); • Area degli Istruttori (attuale Cat. C); • Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (attuale Cat. D) <p>La definizione dei nuovi profili professionali è uno strumento fondamentale per la gestione del sistema di reclutamento del personale anche in attuazione delle nuove Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche (DPCM 22 Luglio 2022 pubblicato in G.U. n. 215 del 14/09/2022) che integrano le linee guida del 2018 e che in attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 <i>"orientano le Pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti"</i>.</p>
<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>b.1) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>L'attuale normativa in materia di facoltà di assunzioni del personale nei Comuni prevede per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, il rispetto della sostenibilità della spesa nell'ambito dei "valori soglia" definiti in relazione alla fascia demografica dell'ente.</p> <p>Il Comune di Bagnoli di Sopra appartiene alla fascia demografica d) - Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti per i quali il "valore soglia" espresso come rapporto tra la spesa complessiva del personale e le entrate correnti è pari al 27,20%.</p> <p>Con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2022) ed applicando le specificazioni di conteggio indicate nella Circolare interministeriale relativa al DM 17.3.2020 (par. 1.2), il valore soglia calcolato risulta pari al 21,13 %, collocando l'Ente nella fattispecie dei Comuni con <i>"bassa incidenza della spesa di personale"</i>, con la conseguente possibilità</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) semplificato
2023 - 2025

di incrementare la spesa di personale ai sensi dell'art. 4, comma 2 e art. 5 del citato Decreto, entro i limiti della sostenibilità finanziaria.

Calcolo Incidenza Spesa di personale su entrate - verifica valore soglia:

Capacità assunzionale DM 17-03-2020	Anno	Valore
Spesa del personale. Macroaggregato 1.01	2022	477.606,27
Accertamenti Entrate correnti (Rendiconto)	2020	2.144.202,80
Accertamenti Entrate correnti (Rendiconto)	2021	2.170.153,94
Accertamenti Entrate correnti (Rendiconto)	2022	2.503.791,43
Media Entrate accertate		2.272.716,06
Stanziamiento Fondo crediti dubbia esigibilità	2022	12.871,80
Media Entrate accertate al netto del FCDE		2.259.844,26
Percentuale del valore soglia dell'Ente (Tab.1, art.4, DM 17/03/2020)		21,13%
Percentuale del valore soglia limite (Tab.1, art.4, DM 17/03/2020)		27,20%
Importo massimo di spesa del personale (27,20% della media entrate correnti nette)		614.677,64
Spesa del personale. Impegni macro aggregato 1.01 (Rendiconto)	2020	348.934,58
Spesa del personale. Impegni macro aggregato 1.01 (Rendiconto)	2021	466.880,44
Spesa del personale. Impegni macro aggregato 1.01 (Rendiconto)	2022	477.606,27
Importo massimo di spesa del personale DM 17-03-2020		614.677,64

La potenzialità espansiva della spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) per assunzioni di personale a tempo indeterminato esplica i suoi effetti progressivamente, secondo gli incrementi annuali indicati nella tabella 2 art. 5:

Evoluzione della spesa del personale	Anno	Importi	% annuo incremento	Importo aumento
Spesa del personale. Macroaggregato 1.01 (Rendiconto)	2022	477.606,27		
Spesa del personale. Macroaggregato 1.01 (Previsione di spesa)	2023	606.559,96	27,0%	128.953,69
Spesa del personale. Macro aggregato 1.01 (Previsione di spesa)	2024	611.336,03	28,0%	133.729,76
Importo massimo di spesa del personale DM 17-03-2020		614.677,64	Rispettato	

b.2) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

A seguito delle mutate esigenze di reclutamento del personale, e in relazione agli obiettivi strategici, le necessità dotazionali dell'Ente sono le seguenti:

Ex Cat.	Profilo professionale	Da assegnare
D	N. 1 - Istruttore direttivo amministrativo	1° Settore
C	N. 1 - Istruttore amministrativo (*)	1° Settore
C	N. 1 - Agente Polizia Locale	Unità Polizia Locale
D	N. 1 - Istruttore direttivo tecnico	2° Settore

(*) in sostituzione del B3 giuridico da assegnare ai demografici

Modificando il Piano occupazione come segue:

Ex Cat.	Profilo professionale	Piano occupazionale DGC 22/2023	Nuovo piano occupazionale
D	Istruttore direttivo amm.vo	1	2
D1	Assistente sociale	1	1
D	Istruttore direttivo	1	2
C	Istruttore amministrativo	4	4
C	Istruttore tecnico part-time	1	1
C	Agente polizia locale	2	3
B3	Collaboratore amministrativo	2	1
B3	Esecutore operaio spec.	2	2
TOTALE		14	16

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) semplificato
2023 - 2025

Determinando una spesa del personale annua di:

Riepilogo spesa del personale - macroaggregato 1.01	
Retribuzione al personale di segretaria	38.906,19
Segretario Comunale a scavalco	15.436,46
Retribuzione al personale amm.vo area finanziaria	59.693,09
Retribuzione al personale amm.vo area finanziaria - <i>ex cat. D procedura da avviare</i>	39.938,33
Retribuzione al personale anagrafe e stato civile	33.454,06
Retribuzione al personale anagrafe e stato civile - <i>ex cat. C procedura da avviare</i>	33.454,06
Retribuzione al personale servizi sociali	13.735,09
Retribuzione al personale tecnico	130.637,88
Retribuzione al personale tecnico - <i>ex cat. D1 procedura da avviare</i>	39.938,33
Retribuzione al personale patrimonio	58.959,52
Retribuzione al personale della Polizia Locale	76.357,01
Retribuzione al personale della Polizia Locale - <i>ex cat. C procedura da avviare</i>	35.579,54
PARZIALE PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE	576.089,56
Altre spese rientranti nel calcolo della capacità assunzionale	12.540,00
Totale spesa del personale	588.629,56
Importo massimo di spesa del personale DM 17-03-2020	614.677,64

Certificazioni del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente ottenendone parere positivo (allegato al dispositivo di deliberazione giunta).

b.3) 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, non rilevando le medesime.

b.4) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Si dà atto che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del DL n. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- 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.

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:

nessuna modifica

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

si procederà come indicato nella precedente sezione previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, mediante scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità o di procedura concorsuale pubblica, sarà valutata l'opportunità di esperire la mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) semplificato
2023 - 2025

	<p>c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>si provvederà, ove se ne ravvisi la necessità, ad assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale</p>
<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p><u>Premesse e riferimenti normativi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> > comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) concernente l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: <ul style="list-style-type: none"> a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione. > Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del DPM n. 62/2013, in base a cui: "<i>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</i>"; > il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati; > Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: <p><i>Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale.</i></p> > 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: "<i>Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: 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</i>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) semplificato
2023 - 2025

formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”

- a) **priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**
- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
 - valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
 - fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
 - fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
 - migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale.

b) **misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

la formazione è rivolta a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate

c) **obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:**

- riqualificazione e potenziamento delle competenze;
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti la formazione dovrà essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro, ponderando la qualità della formazione con il rendimento e il miglioramento delle funzioni proprie di ogni dipendente

d) **programma formativo:**

- Interventi formativi di carattere trasversale
- Formazione obbligatoria
- Formazione continua di aggiornamento e approfondimento

e) **monitoraggio, verifica e feedback:**

Il Servizio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono caricati in un file predisposto per questa finalità e archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione potranno essere effettuati test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA

PROVINCIA DI PADOVA

ORGANO UNICO DI REVISIONE

VERBALE N.10 DEL 21.07.2023

PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 41 DEL 17.07.2023 AVENTE AD OGGETTO "MODIFICA DELLA SOTTO-SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (PIAO) 2023-205 APPROVATO CON D.G.C.N.22 11/03/2023".

SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

La sottoscritta Zanon Silvia nella sua qualità di revisore unico dei conti del Comune di Bagnoli di Sopra (PD), nominata con delibera dell'organo consiliare n. 26 del 24.07.2021, provvede ad effettuare gli opportuni controlli ed alla stesura del seguente parere previsto dall'art. 239 del D.lgs. n.267/2000.

Premesso che con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 11.03.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO) per il triennio 2023-2025, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n.80/2021 convertito con modificazione in legge n. 113/2021;

Visto il Decreto 8/05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27/04/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019;

Vista la circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della novella legislativa;

Vista la proposta di deliberazione del Giunta Comunale n. 41 del 17.07.2023 in oggetto;

Vista la Sezione 3 del PIAO 2023-2025 "Organizzazione e capitale umano" ed in particolare la Sotto-Sezione 3.3 di programmazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, in relazione a:

- *Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- *Stima dell'evoluzione dei fabbisogni*

Considerato che l'Amministrazione intende procedere alle seguenti assunzioni:

Ex categoria	Profilo professionale	Settore	Nuove assunzioni
D	Istruttore direttivo amm.vo	1° Finanziario	1
D	Istruttore direttivo tecnico	2° LLPP e territorio	1
C	Istruttore amm.vo (anagrafe e stato civile)	1° Finanziario	1
C	Istruttore di Polizia Locale	U.O.P.L.	1

Constatato che il Comune di Bagnoli di Sopra a seguito delle verifiche effettuate in ordine ai presupposti di legge di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, nonché del D.M. 17 marzo 2020 ed alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle amministrazioni, ha registrato un rapporto tra la spesa del personale anno 2022 e la media delle entrate correnti al netto del FCDE pari al 21,13 %, al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020:

Definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato (D.M. 17.03.2020)	Anno	Valore	Fascia
Spesa del personale rendiconto	2018	352.471,69	D)
	2019	359.074,56	
	2020	348.934,58	
Spesa del personale rendiconto	2021	466.880,44	
	2022	477.606,27	
Entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati	2020	2.144.202,80	
	2021	2.170.153,94	
	2022	2.503.791,43	
FCDE assestato	2022	12.871,80	
Media entrate correnti nette		2.259.844,26	
Rapporto tra spesa del personale rendiconto 2022 e Media entrate correnti nette			21,13%
Importo spesa del personale con applicazione % tab.1 (Media entrate correnti nette * %)		614.677,64	27,20%
% massime annuali incremento spesa del personale rispetto spesa 2022 (Tabella 2)	2023	128.953,69	27,0%
Totale spesa del personale anno (Spesa del personale rendiconto 2022+incremento)		606.559,96	
% massime annuali incremento spesa del personale rispetto spesa 2018 (Tabella 2)	2024	133.729,76	28,0%
Totale spesa del personale anno (Spesa del personale 2023+incremento)		611.336,03	
	ANNUALITA' BILANCIO		
	2023	2024	2025
Limite spesa del personale consentita dalla % tabella 1	614.677,64		
Importo complessivo della spesa con personale in servizio e nuove assunzioni	588.629,56	588.629,56	588.629,56

Considerato che dalla ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenze di personale non vi sono situazione di soprannumero o di eccedenza di personale.

Verificato che questo Ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio 2022 e sugli equilibri di bilancio 2023 (parere n.9/2023);
- ha rispettato i termini per l'approvazione del Bilancio di previsione e del Rendiconto e inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) entro 30 giorni dal termine di approvazione;

- non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.lgs. n. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Preso atto che ai sensi della novella legislativa i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Considerato che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente il triennio 2023/2025 non supera l'incremento massimale annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"):

	ANNUALITA' BILANCIO		
	2023	2024	2025
Limite spesa del personale consentita valore soglia tabella 1, art.4 (27,2%)	614.677,64		
Importo complessivo della spesa con personale in servizio e nuove assunzioni	588.629,56	588.629,56	588.629,56
Importo spesa del personale -Potenzialità espansiva incrementi annuali Tabella 2, art. 5	606.559,96	611.336,03	

Visti i pareri tecnico e contabile, rilasciati dai responsabili dei servizi competenti sulla proposta di deliberazione;

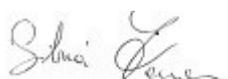
Richiamati i seguenti disposti di legge:

- gli artt. 6, 33 e 36 comma 2 del D.lgs. n. 165/2001;
- l'art.1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater, della Legge n.296/2006;
- l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019;
- l'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014, n.90, convertito in legge 114/2014;
- l'art. 1, comma 228, della legge 208/2015;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;

Alla luce delle considerazioni che precedono, ritiene che la proposta sia coerente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati e pertanto esprime parere favorevole alla modifica del piano triennale dei fabbisogni per il personale (Sezione 3 - Sottosezione 3.3) integrato nel PIAO di cui alla proposta di delibera della Giunta Comunale n. 41 del 17.07.2023, ad oggetto "modifica della sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO) 2023-205 approvato con D.G.C..n.22 11/03/2023.

Data, 21 luglio 2023

IL REVISORE UNICO DEI CONTI
Dott.ssa Silvia Zanon



PARERI DI REGOLARITA' DEI RESPONSABILI

AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS 267/2000

Regolarita' tecnica	
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO a norma del T.U.E.L. 267/00	Oggetto: MODIFICA DELLA SOTTO-SEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (PIAO) 2023-2025 APPROVATO CON D.G.C. N. 22 DEL 11/03/2023 Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: Favorevole Data 17-07-23 Il Responsabile del servizio F.to Osti Michelangelo

Regolarita' contabile	
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO a norma del T.U.E.L. 267/00	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: Favorevole Data 17-07-23 Il Responsabile del servizio F.to Osti Michelangelo

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
F.to Milan Roberto

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Reffo Ersilio

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00.

Li, 29-07-2023

IL RESPONSABILE
F.to Osti Michelangelo

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con le modalità previste dall'art.134, comma 4 della Legge n.267/00.

Li, 22-07-2023

IL RESPONSABILE
F.to Osti Michelangelo

ESECUTIVITÀ

Si certifica che la suestesa deliberazione non soggetta a controllo di legittimità, è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità, ai sensi del comma 3 dell'art. 134 del T.U.E.L. n. 267/2000, per cui la stessa È DIVENUTA ESECUTIVA.

Li, 08-08-2023

IL RESPONSABILE
Osti Michelangelo

Copia conforme all'originale.

Bagnoli di Sopra, li 29-07-2023

IL RESPONSABILE
Osti Michelangelo