

COPIA

Deliberazione **Nr. 9**
in data 11-02-2023



COMUNE DI CORREZZOLA
PROVINCIA DI PADOVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025, RICOGNIZIONE ECEDENZE E/O SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO DEL PERSONALE E MODIFICA DELLA MACROSTRUTTURA CON RIARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI ASSEGNATI A SETTORI/AREE P.O. E CONSEGUENTE ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE.-																
Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue: IL Sindaco F.to Fecchio Mauro IL SEGRETARIO COMUNALE F.to Pier Paolo Cartisano	L'anno duemilaventitre , addì undici di febbraio , alle ore 13:00 nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale. Eseguito l'appello, risultano:															
Estratto, p.c.c. all'originale IL SEGRETARIO COMUNALE Pier Paolo Cartisano <input type="checkbox"/>	<table border="1"><tr><td>Fecchio Mauro</td><td>Sindaco</td><td>Presente</td></tr><tr><td>PADOVAN Claudio</td><td>Assessore</td><td>Presente</td></tr><tr><td>MARCATO Sonia</td><td>Vicesindaco</td><td>Presente</td></tr><tr><td>SABBADIN Mario</td><td>Assessore</td><td>Presente</td></tr><tr><td>SPINELLO MICHELA</td><td>Assessore</td><td>Presente</td></tr></table>	Fecchio Mauro	Sindaco	Presente	PADOVAN Claudio	Assessore	Presente	MARCATO Sonia	Vicesindaco	Presente	SABBADIN Mario	Assessore	Presente	SPINELLO MICHELA	Assessore	Presente
Fecchio Mauro	Sindaco	Presente														
PADOVAN Claudio	Assessore	Presente														
MARCATO Sonia	Vicesindaco	Presente														
SABBADIN Mario	Assessore	Presente														
SPINELLO MICHELA	Assessore	Presente														
Da trasmettere a: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Partecipa alla seduta nella Residenza Municipale il Sig. Cartisano Pier Paolo Segretario del Comune															
Registro Pubblicazione N. 80 Albo Pretorio on-line	Il Sig. Fecchio Mauro nella sua qualità di Sindaco assume la Presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.															
REFERTO DI PUBBLICAZIONE (art. 134 - c. 3 - D. Lgs. Nr. 267/2000) Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno 24-02-2023 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi. Addì, 24-02-2023 IL SEGRETARIO COMUNALE F.to Pier Paolo Cartisano																
CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' Si certifica che la su estesa deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio senza riportare nei primi 10 gg. di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa E' DIVENUTA ESECUTIVA a' sensi del 3° c. dell'art. 134 del D. Lgs. 18.08.2000, Nr. 267. li, 07-03-2023																

IL SEGRETARIO COMUNALE
F. to Pier Paolo Cartisano

PREMESSO che:

- l'art. 6 del D.L. 80/2021 ha introdotto, a decorrere dall'anno 2022, un nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao);
- lo schema di Piao è stato approvato con D.M. n. 132 del 30.06.2022 prevedendo uno schema semplificato per gli enti con un numero di dipendenti inferiori a 50;
- il DPR 81/2022 ha evidenziato gli adempimenti che confluiscono nel Piao tra cui il piano dei fabbisogni del personale;

RILEVATO che, per gli enti con meno di 50 dipendenti tenuti alla redazione del Piao "semplificato" l'art. 6 comma 3 del D.M. n. 132 del 30.6.2022 prevede che, tali enti siano tenuti alla predisposizione del Piao, limitatamente all'articolo 4 comma 1:

- lettera a) ossia alla struttura organizzativa;
- lettera b) ossia all'Organizzazione e lavoro agile;
- lettera c) n. 2) ossia con riferimento al piano triennale dei fabbisogni alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

RITENUTO, pertanto, che il Comune di Correzzola, essendo un ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, debba continuare ad approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 del D. Lgs. 165/2001 singolarmente e successivamente inserirlo nel DUP mentre nel PIAO sarà programmato quanto richiesto dal comma 1 lettera c) n. 2 dell'art. 4 del D.M. n. 132/2022;

RICORDATO che:

- ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance, nonché, con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo decreto;
- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 173 del 27 luglio 2018 e sono principalmente finalizzate all'impiego ottimale delle risorse umane all'interno delle amministrazioni;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

RILEVATO che il Decreto Legge 30 aprile 2019 n. 34 (Decreto crescita) ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Nello specifico, all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data che verrà individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a

destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;

VISTO pertanto il conseguente Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020, sulla base del quale:

- ai sensi dell’art. 3 il Comune di Correzzola rientra nella lett. e) ossia nella fascia di comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- ai sensi dell’art. 4 il valore soglia di massima spesa del personale del Comune per essere considerato “virtuoso” è del 26,90% rispetto alle entrate correnti;
- ai sensi dell’art. 6, tabella 3, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale del Comune di Correzzola per essere considerato “non virtuoso” è del 30,90%;

CONSIDERATO che il Comune si trova posizionato tra i “comuni virtuosi” in quanto il rapporto percentuale tra la spesa di personale dell’ultimo rendiconto approvato (anno 2021) rispetto alle entrate correnti dell’ultimo triennio al netto del fondo crediti di dubbia e difficile esigibilità è del 21,83% come dimostrato dai seguenti conteggi:

ENTRATE CORRENTI	2019	2020	2021
TOTALE compreso TARI corrispettivo	2.725.364,65	3.172.013,34	3.092.502,70

MEDIA	3.200.749,12
- FCDE	67.224,01
VALORE ENTRATA	3.133.525,11

SPESA PERSONALE 2021	684.009,51
----------------------	------------

PERCENTUALE FASCIA	21,83%
--------------------	--------

CONSIDERATO che l’art. 5 del decreto prevede che in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 dello stesso articolo 5, 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 e del valore soglia dell’art. 4 comma 1 pari ad € 968.259,26 (MASSIMA SPESA CONSENTITA);

RILEVATO che i valori percentuali indicati nella tabella 2 dell’art. 5 del decreto per la fascia dei comuni da 5.000 a 9.999 abitanti è la seguente:

	2020	2021	2022	2023	2024
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17%	21%	24%	25%	26%

e pertanto in applicazione delle predette soglie:

- per il 2022 era possibile effettuare ulteriori assunzioni per complessivi 166.728,33
- per il 2023 è possibile effettuare ulteriori assunzioni per complessivi euro 173.675,34
- per il 2024 è possibile effettuare ulteriori assunzioni per complessivi euro 180.622,36;
- per l’anno 2025 non vi sono indicazioni al momento;

RICHIAMATA la propria deliberazione GC nr. 44 del 24/08/2022, esecutiva a termini di legge, con la quale si è proceduto ad aggiornare il piano di fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 a seguito dell’approvazione del rendiconto 2021 nella quale trovano meglio esplicitati tutti i dati sopra riportati ed a cui si rinvia, ma nella quale si evidenzia che:

-- decurtata l’assunzione già avvenuta nel corso dell’anno 2022 di una unità di cat. D (€34006,44) , l’importo presunto di rinnovi contrattuali (€ 34800) e l’importo delle risorse

una tantum incassate ma legate al Covid-19 (€26722,77), residua una capacità assunzionale di € 71.199,22;

-- l'anno 2022 prevedeva le seguenti assunzioni:

* nr. 1 cat. C, Istruttore Amministrativo con CFL con possibilità di trasformazione a tempo indeterminato ed orario pieno, assunzione regolarmente avvenuta nel 2022;

* nr. 1 cat C, Agente di Polizia Locale ad orario pieno tramite l'istituto della mobilità fra enti, rispetto alla quale è in fase di perfezionamento l'iter amministrativo del trasferimento definitivo ipotizzato al 01/03/2023;

* nr. 1 Cat B, Operaio ad orario pieno ed a tempo indeterminato, la cui procedura di assunzione non è andata a buon fine;

--la dotazione organica di cui all'allegato b) del citato atto giuntale, cui si rimanda, è comprensiva delle predette figure;

DATO ATTO che, ai fini dell'adozione di un PFTP che includa interventi assunzionali, è necessario preventivamente verificare il rispetto dei presupposti di diritto e di fatto che autorizzano l'ente ad effettuare assunzioni a qualsiasi titolo, in particolare:

1. la dichiarazione annuale da parte dell'ente dalla quale emerga l'assenza di personale in soprannumero o in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011;
2. l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
3. il rispetto del saldo di finanza pubblica ai fini del pareggio di bilancio ai sensi dell'art. 1, commi 463 e seguenti, della legge 232/2006, sia in termini consuntivi con riferimento all'anno precedente, sia in termini programmatici sul triennio in corso;
4. approvazione nei termini di legge del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione e del bilancio consolidato e successivo invio alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016, n. 160;
5. assenza di situazione strutturalmente deficitaria di cui all'art. 242 del TUEL;

VERIFICATO che questo Ente:

- con atto della G.C. n. 5 del 16/02/2022, esecutiva, ha approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2022/2024;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
- ha rispettato i limiti della spesa di personale ai sensi del comma 557 della legge 232/2006;

EFFETTUATA la ricognizione di cui al c. 1 dell'art. 33 del DLGS 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, c. 1, della L. 183/2011 dell'organico di questo Comune, dalla quale non risultano situazioni di soprannumero (superamento della dotazione organica) o comunque eccedenze (superamento della dotazione organica in una o più qualifiche) di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

DATO ATTO che questo Comune non è obbligato a coprire la quota di riserva dei lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della legge 68/1999;

RICORDATO che per questo Comune il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 906.236,83, che è regolarmente rispettato poiché risulta che la spesa massima potenziale come programmata nell'atto giuntale nr. 44/2022 citato, ammonta a complessive € 748.117,33 riferita ad assunzioni appunto completate;

ATTESO che è in fase di conclusione il procedimento di reclutamento previsto nella deliberazione GC 44/2022 con l'assunzione alle dipendenze dell'Ente indicativamente con

decorrenza 01/03/2023 nr. 1 Agente di Polizia Locale a tempo indeterminato ed orario pieno, tramite l'istituto della mobilità fra enti, in coerenza con i documenti programmatori di avvio procedura;

APPURATO che sussistono pertanto tutti i presupposti, di diritto e di fatto, per procedere alla predetta assunzione di personale, pur nei limiti previsti dalle norme vigenti per il coordinamento della finanza pubblica ricordando che la relativa spesa era già stata verificata con la deliberazione GC nr. 44/2022;

TENUTO CONTO che questo Ente non è a conoscenza di cessazioni di personale nel periodo considerato e ritenuto pertanto non prevedere assunzione alcuna nel periodo di riferimento;

CONSIDERATO che:

- l'organizzazione dell'Ente, con particolare riferimento all'individuazione dei ruoli e dei conseguenti livelli tecnici di riferimento, unita ad una razionale ed efficace allocazione delle risorse umane, rappresentano leve fondamentali per poter realizzare concretamente le politiche dell'Amministrazione e che, pertanto, non si può prescindere da un costante e opportuno adeguamento degli assetti organizzativi al fine di orientarli fortemente agli obiettivi da conseguire;

- il processo di riorganizzazione dell'Ente è finalizzato, nel breve periodo, a fornire risposte alle esigenze di complessiva efficienza delle strutture comunali ed efficacia dell'azione amministrativa ed assume il significato di un vero e proprio investimento organizzativo di lungo periodo;

- il modello generale di organizzazione, di volta in volta individuato dall'Ente, assume natura transitoria in quanto è necessario che lo stesso sia periodicamente adeguato al fine di incrementare le capacità operative del Comune e, dunque, commisurato alle esigenze e alla domanda di servizi da parte della collettività, nonché alle contingenze legate alle priorità fissate dal DUP;

- con Deliberazione della G.C. n. 44/2022 era stata approvata la organizzazione del Comune, definendone la struttura consistente nella macrostruttura e nella conseguente microstruttura;

DATO ATTO che, è volontà dell'Amministrazione rivisitare ed adeguare lo schema macrostrutturale attualmente vigente nell'Ente, sia in ragione di tutte le evoluzioni intervenute tanto nell'ambiente esterno, che in quello interno all'Ente, al fine di assicurare economicità, efficacia, efficienza e rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa dell'Ente;

ATTESO che la revisione della Macrostruttura costituisce un virtuoso processo di continua ottimizzazione delle risorse disponibili in un contesto normativo teso alla razionalizzazione dei procedimenti e allo snellimento delle procedure;

DATO ATTO che l'attuale quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente Locale, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di macro organizzazione e per tutto quanto ora detto si propone l'articolazione della nuova macrostruttura come da allegato sub a) al presente atto del quale è parte integrante e sostanziale;

APPURATO che, dalla modifica della macrostruttura in oggetto, non scaturisce una maggiore spesa, ma la finalità di condizione per creare un modello di lavoro orientato agli utenti finali, ai processi di lavoro e alla valorizzazione del personale;

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

VISTO l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

ATTESO che con il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente e la compatibilità dello stesso alle nuove regole in materia di capacità assunzionali di

personale a tempo indeterminato dei Comuni sancite dal D.M. 17/03/2020, così come risulta dal parere dello stesso, allegato alla presente deliberazione;
VISTO il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL 267/2000, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;
Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile dell'area finanziaria ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1, del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;
CON voti unanimi legalmente espressi a sensi di legge,

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025 come segue, demandando eventuali ulteriori considerazioni ad avvenuta approvazione del rendiconto 2022:

anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
0	0	0

3. Di precisare che il presente atto di programmazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà comunque essere modificato in qualunque momento in relazione alle esigenze che nel tempo si dovessero rappresentare;
4. Di precisare che è in corso di perfezionamento il procedimento di mobilità volontaria fra enti a sensi art. 30 DLGS 165/2001 per l'assunzione di nr. 1 Cat C – Agente di Polizia Locale a tempo indeterminato ed orario pieno, in esecuzione della programmazione di assunzione del personale già prevista dal PTFP 2022/2024 approvato con la citata deliberazione GC 44/2022;
5. Di precisare che ricorrendone i presupposti contenuti nei progetti relativi ai nr. 2 Contratti di Formazione Lavoro -CFL- avviati nell'anno 2022 ed in fase di conclusione, entrambi potranno essere trasformati in assunzioni a tempo indeterminato, essendo già contemplati nella previsione della spesa di personale e nella capacità assunzionale dell'anno di attivazione, confermato con la presente;
6. Di dare atto che le predette assunzioni sono compatibili con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e troveranno copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2023/2025, demandando al Responsabile del Servizio Risorse Umane l'assunzione dei provvedimenti conseguenti ed attuativi della presente deliberazione;
7. Di approvare la nuova macrostruttura organizzativa con assegnazione del personale ai singoli Settori/Aree posizione organizzativa del Comune di Correzzola come rappresentata nell'allegato Organigramma, allegato A, che forma parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;
8. Di stabilire che la nuova organizzazione avrà decorrenza dal 01/03/2023 precisando che contiene un elenco esemplificativo e non esaustivo delle funzioni di competenza di ciascun Settore e che eventuali conflitti di competenza saranno rimessi e definiti dal Segretario Generale, nonché che l'elenco delle risorse umane assegnate ai singoli Servizi potrà essere oggetto di successiva modifica secondo eventuali sopravvenute esigenze;
9. Di pubblicare il presente provvedimento, come da indicazioni ministeriali, sul sito internet istituzionale in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013;
10. Di inviare il presente provvedimento alla Ragioneria Generale dello Stato attraverso il modulo denominato "PIANO DEI FABBISOGNI", presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017;

11. Di comunicare il presente provvedimento alle OO.SS territoriali.

Considerata l'urgenza di provvedere in merito, con separata votazione favorevole ed unanime dei presenti, espressa nella forma palese, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

CERTIFICAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE

(Art. 49 – comma 1 – del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267)

Parere di Regolarità tecnica

Si certifica l'effettivo svolgimento dell'istruttoria tecnica sull'argomento in oggetto e si esprime, per quanto di competenza parere Favorevole

Correzzola, 08-02-2023

Il Responsabile del servizio

f.to Favarato Anna

Parere di Regolarità Tecnica

Si certifica l'effettivo svolgimento dell'istruttoria tecnica sull'argomento in oggetto e si esprime, per quanto di competenza parere Favorevole

Correzzola, 08-02-2023

Il Responsabile del servizio

Cartisano Pier Paolo

Parere di Regolarità contabile

Si certifica l'effettivo svolgimento dell'istruttoria tecnica sull'argomento in oggetto e si esprime, per quanto di competenza parere Favorevole

Correzzola, 08-02-2023

Il Responsabile del servizio

Favarato Anna