

**CITTÀ DI CAMPOSAMPIERO**

PROVINCIA DI PADOVA

- Piazza Castello, n° 35 – 35012 Camposampiero (PD) -
Codice fiscale 80008970289 - Partita I.V.A. 00686700287

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale**Oggetto:** AGGIORNAMENTO PIAO 2023-2025. MODIFICA FABBISOGNO DEL PERSONALE.

L'anno **duemilaventitre** il giorno **uno** del mese di **settembre** alle ore **11:30** nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione del presente oggetto risultano

MACCARRONE KATIA	Sindaco	P
MARZARO ATTILIO	Vice Sindaco	P
MASETTO LUCA	Assessore	P
Simeonato Moira	Assessore	P
GONZO CARLO	Assessore	P
Baggio Lorenza Maria	Assessore	P

Partecipa alla seduta il Segretario Generale del Comune Sig. **PERARO PAOLA**

MACCARRONE KATIA nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta a discutere sull'oggetto sopraindicato.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente
MACCARRONE KATIA

firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 c. 2 del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.

Il Segretario Generale
PERARO PAOLA

firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 c. 2 del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.

N. Reg. Pubblicaz. del

PUBBLICAZIONE

(art. 124, comma 1, Testo Unico – D.lgs. 267/2000)

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo On Line per 15 giorni consecutivi

ESECUTIVITA'

(art. 134, comma 3, Testo Unico – D.lgs. 267/2000)

La presente deliberazione diviene esecutiva decorsi 10 giorni dall'avvenuta pubblicazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39 della Legge 449/1997 ha stabilito che 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;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 449/1997 e s.m.i.;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle **facoltà assunzionali** previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Considerato che con Decreto del 08.05.2018 il Ministero 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 nella G.U. n. 173 del 27.07.2018, che prevedono espressamente che gli Enti territoriali, nella loro applicazione, *“operano nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”*;

Dato atto che i costanti adeguamenti della struttura tecnico-amministrativa alle sollecitazioni ed esigenze mutevoli che intervengono nel corso della vita amministrativa dell'Ente, permettono di offrire risposte sempre più efficienti ed efficaci ai bisogni ed alle attese emergenti e si configurano come strumenti di razionalizzazione e miglioramento dell'amministrazione;

Atteso che, in tal senso, la macrostruttura organizzativa dell'Ente debba considerarsi come strumento flessibile, da utilizzarsi con ampia discrezionalità amministrativa, al fine del perseguimento della gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, efficienza ed economicità in relazione agli strumenti di programmazione;

Richiamata altresì la deliberazione di giunta comunale n. 121 del 29.11.2021 avente ad oggetto *“Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024”* aggiornata da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 14.11.2022, quale documento successivamente confluito nel PIAO 2022-2024;

Vista inoltre la deliberazione di **Giunta Comunale n. 128 del 7.12.2022** con la quale si disponeva l'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno 2023-2025, successivamente confluito nel PIAO 2023-2025 così come approvato con deliberazione di **Giunta Comunale n. 33 del 22/03/2023**;

Rilevato che l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 (convertito con legge n. 58/2019 e pubblicato in G.U. n. 151/SO del 29.06.2019) modifica le regole assunzionali disponendo 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 nel bilancio di previsione. **Con decreto del Ministro della P.A.**, di concerto con il Ministro del MEF e dell’Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia”*;

Dato atto che in data 17.03.2020 è stato emanato il Decreto contenente le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;

Vista altresì la circolare 13.05.2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica pubblicata in G.U. in data 11.09.2020;

Dato atto che il Consiglio comunale con deliberazione n. 6 del 2.05.2023 ha approvato il rendiconto di gestione dell’esercizio finanziario 2022 e che pertanto ai fini dell’applicazione dell’art. 2 del decreto 17.03.2020 per *“ultimo rendiconto della gestione approvato”* si deve intendere il rendiconto di gestione dell’anno 2022;

Accertato che

- per il Comune di Camposampiero il rapporto di cui all’art. 1 del Decreto Ministeriale 17.03.2020, ottenuto applicando le risultanze dei rendiconti 2020-2021-2022, è pari a 16,95%;
- la spesa di personale per l’anno 2018 ammonta ad € 1.357.135,46 e che pertanto la spesa di personale annua per il periodo 2023-2025 non può eccedere i seguenti importi:
 - anno 2023 (spesa del personale 2018 + 21%): € 1.642.133,91;
 - anno 2024 (spesa del personale 2018 + 22%): € 1.655.705,26;
 - anno 2025 (spesa del personale 2015 + 22%) € 1.655.705,26

Precisato che alla data odierna l’Ente in attuazione della sopra citata deliberazione di giunta comunale n. 128 del 7.12.2022 non ha ancora concluso le seguenti procedure assunzionali:

Profilo	Cat.	Modalità di copertura	Avvio Procedura	Area settore	Tempistica di copertura
Istruttore amministrativo	C1	Mobilità/scorrimento graduatorie/concorso pubblico	2022	Settore Segreteria/Sociale	2023
Istruttore direttivo amministrativo contabile con incarico di P.O.	D1	Mobilità volontaria tra Enti preceduta eventualmente da convenzione per utilizzo congiunto	2022	Settore Economico-Finanziario	2023

Istruttore direttivo amministrativo contabile	D1(o C1 <i>vedi nota 3 Allegato B)</i>	Scorrimento graduatorie, mobilità e/o nuova procedura concorsuale		Settore Economico-Finanziario	2023
---	--	---	--	-------------------------------	------

Rilevato altresì che la legge 19 giugno 2019, n. 56 (Decreto Concretezza G.U. 22 giugno 2019, n. 145), all'art. 3 commi 8 e 9, modificata dal comma 14 ter dell'art. 1 del D.L. n. 80/2021, ha disposto che la soppressione, fino al 31.12.2024 dell'obbligo di procedere, per la copertura dei posti messi a concorso, al previo esperimento della mobilità volontaria di cui al comma 2-bis di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, e che l'art. 3-quater del D.L. 56/2022 riduce a 20 gg anziché a 45 gg i termini di espletamento della procedura di mobilità di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001;

Visto l'art. 10 del D.L. 1/4/2021 n. 44 in ordine alle **procedure semplificate** obbligatorie introdotte per lo svolgimento dei concorsi pubblici per il reclutamento del personale della pubblica amministrazione, in fase di emergenza epidemiologica;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dal 01.01.2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Visto l'art. 91 del TUEL, come modificato dall'art. 17, comma 1-bis, del D. L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 8/2020 (c.d. Milleproroghe) il quale dispone che *“Per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell’articolo 91 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.”*, consentendo pertanto agli Enti locali di disapplicare la disposizione dell'art. 91, comma 4, del TUEL e aprendo alla possibilità di utilizzare le graduatorie anche per la copertura dei *“posti istituiti o trasformati successivamente all’indizione del concorso”*;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Precisato altresì che l'Ente può ricorrere alla spesa flessibile (tirocini, tempo determinato, voucher, interinale) di personale per fare fronte ad esigenze eccezionali degli uffici e per garantire il buon funzionamento dei servizi nell'attuale momento di difficoltà e nei limiti delle risorse stanziare nel Bilancio di previsione 2023-2025;

Precisato che

- la dotazione organica dell'Ente, intesa come **spesa potenziale massima**, imposta dal vincolo esterno di cui **all'art. 1, commi 557** e seguenti, della Legge 296/2006 e s.m.i., - in quanto Ente locale superiore ai 5.000 abitanti, è pari alla spesa media del triennio 2011-2013, corrispondente al valore di € 1.572.776,46;
- ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.M. 17.03.2020 la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Ritenuto di approvare l'**allegato A)** inerente la quantificazione del margine assunzionale come previsto dalla vigente normativa;

Preso atto che con nota prot. n. 12147 del 11.05.2023 la dipendente matricola n. 115 ha presentato le proprie dimissioni volontarie dal servizio con decorrenza 17.06.2023, di cui si è preso atto con determinazione n. 18 del 7.6.2023, determinando così la presenza di **un posto vacante di Istruttore Amministrativo Contabile** presso il Settore Economico Finanziario con diritto però alla conservazione del posto per il periodo di sei mesi;

Visto l'art. 48, comma 3, del TUEL che conferisce alla Giunta Comunale l'adozione degli atti relativi all'organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

Rilevato che in conformità a quanto stabilito dal CCNL Comparto Funzioni Locali, il contratto individuale di lavoro prevede che: *“eventuali provvedimenti di modifica dell'organizzazione del lavoro potranno comportare l'assegnazione a diverse mansioni coerenti con la categoria e l'ambito di appartenenza e/o l'assegnazione a differente settore nell'ambito del Comune di Camposampiero.”*

Ritenuto pertanto, in ragione di quanto sopra esposto, di procedere con priorità alla copertura dei posti vacanti presso il Settore Economico Finanziario, al fine di assicurare il rispetto degli adempimenti normativi e le relative scadenze in capo all'Ufficio, insieme altresì alle funzioni di supporto e gestione congiunta dell'attività dell'Ente nel suo complesso, considerati i programmi dell'Amministrazione, le opere pubbliche in corso e i progetti PNRR da realizzare e portare a compimento;

Considerato quindi di fornire indirizzi agli Uffici volti a reperire prioritariamente risorse di personale per la copertura dei posti attualmente vacanti di Funzionario ex Cat. D e Istruttore Amministrativo Contabile ex Cat. C presso il Settore Economico Finanziario, in situazione di forte carenza tale da comprometterne la funzionalità, identificando il posto di “Area Istruttore e profilo professionale Istruttore Amministrativo Contabile” con diritto alla conservazione, presso il Settore Segreteria/Sociale attualmente vacante;

Preso atto altresì che alla data odierna risulta in corso una procedura di mobilità verso altro Ente che interessa una unità di personale inquadrato nell'Area Operatori (ex cat.B) e ritenuto di procedere alla conseguente copertura con ricerca di personale da inquadrare nel medesimo profilo, fornendo agli Uffici indirizzi in tal senso;

Precisato pertanto che i posti che si renderanno vacanti per effetto delle procedure sopra indicate, verranno coperti mediante scorrimento di graduatoria, selezioni pubbliche, procedure di mobilità o altra fattispecie prevista dalla normativa;

Visto l'art. 13, comma 8 del CCNL il quale prevede lo stanziamento di risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale da effettuarsi dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025;

Visto che l'ARAN si è espressa in ordine all'istituto delle progressioni verticali in sede di *ORIENTAMENTI APPLICATIVI condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato sottolineando come :le progressioni tra le aree effettuate con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018,* Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla

contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree.

In conclusione:

- se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;
- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).

Preso atto che relativamente al monte salari 2018 del Comune di Camposampiero, calcolato al fine delle progressioni verticali 2023, lo 0,55% si applica sulla somma della tabella T12 e T13 del conto annuale 2018, elaborato nel 2019;

Nella nozione di monte salari rientrano le somme corrisposte a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri accessori a carico dell'amministrazione e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Lo stesso ammonta a € **1.034.014,00** e che lo 0,55% è nella misura di € **5.687,08**;

Ritenuto di procedere pertanto a stanziare l'ammontare dello 0,55% del monte salari 2018 per dare avvio all'istituzione di n. 2 posti di Area dei Funzionari, di cui n. 1 per il Settore Economico Finanziario e n. 1 per il Settore Edilizia Privata, Urbanistica, Ambiente, Patrimonio, da coprire tramite progressione verticale ai sensi del citato art. 13 c commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022, riservata alle categorie immediate inferiori;

Preso atto altresì che l'attivazione della progressione verticale di cui all'art. 13, commi 6-8, del CCNL 2022 in conformità al parere ARAN "il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. In base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione.";

Visto che la spesa di tale progressione è pari a € 4.088,61 annuali oltre a oneri previdenziali e assicurativi che rientra nel limite stabilito nel predetto art. 13 del CCNL 16.11.2022;

Preso atto che ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 3 del CCNL 16/11/2022:

"2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.";

Rilevato che tale procedura prevede una valutazione comparativa con pubblicazione di avviso, presentazione istanza di ammissione, verifica dei requisiti e attribuzione dei punteggi con determinazione di una graduatoria finale;

Preso atto altresì che, anche al di là di interpretazioni discordanti in materia di applicazione dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, secondo cui le progressioni verticali finanziate dallo 0,55% del monte salari 2018 non devono sottostare al limite del 50% del personale reclutato mediante assunzioni dall'esterno;

Ritenuto quindi di provvedere ad inserire nel Piano del Fabbisogno i posti vacanti di categoria FUNZIONARIO, presso i Settori sopra citati per dar corso alle procedure di progressioni verticali ex art. 13 CCNL 16/11/2022 per l'anno 2023 e considerato che tale sostituzione comporta a regime un incremento di spesa contenuto entro i limiti di spesa del personale;

Vista la nota prot. n. 17492 del 13/07/2023 con la quale viene richiesta l'attivazione dell'istituto della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 mediante trasferimento diretto tra enti ricompresi nell'ambito dei 50 km, per l'assunzione di personale con qualifica di Funzionario (ex Cat. D), da inserire nell'organico del Settore Economico Finanziario, in corso di perfezionamento;

Preso atto che con deliberazione n. 76 del 31/07/2023 si è dato corso alla procedura di mobilità per interscambio, con il Comune di Campodarsego, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, per la reciproca copertura del posto di Funzionario (ex Cat. D) presso il Settore Demografico, per il quale si era ottenuto il consenso dei dipendenti interessati e che lo stesso non ha comportato alcun aggravio di spesa per il Bilancio dell'Ente;

Dato atto che

- il fabbisogno di personale-dotazione organica viene aggiornato in conformità all'**allegato B)** di cui alla presente deliberazione;
- il Piano assunzionale viene aggiornato come specificato nella sopra esposta tabella;

Verificati inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006) come da deliberazione di Giunta comunale n. 33 del 22/03/2023;
- è rispettata la normativa sul collocamento obbligatorio di cui alla Legge 12/399 n. 68;
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto della Gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- è stato inviato alla BDAP il bilancio di previsione 2023-2025, il rendiconto di gestione 2022;
- ha rispettato il vincolo di pareggio di bilancio per l'anno 2022;

Tenuto conto che la programmazione del fabbisogno di personale è in rapporto funzionale diretto con il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione e con il Piano Esecutivo di Gestione in quanto è con questo strumento che l'Ente individua gli obiettivi specifici da raggiungere e le connesse esigenze cui è legato il fabbisogno di personale;

Valutata quindi l'opportunità di procedere ad una ricognizione della dotazione organica delle singole aree in cui è ripartito l'organigramma dell'Ente, in attuazione delle esigenze ed istituti sopra citati, per l'attuazione del nuovo piano occupazionale 2023, così come modificato ed integrato con il presente atto, allo scopo di perseguire la finalità di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento degli uffici e dei servizi, e consentire altresì la relativa proiezione della spesa anche negli esercizi futuri;

Richiamato altresì il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali vigente, entrato in vigore in data 16 novembre 2022;

Acquisita la favorevole relazione contabile nonché il favorevole parere contabile del Responsabile del Servizio finanziario, **allegato C)** alla presente deliberazione, inerente il rispetto del contenimento della spesa di personale;

Acquisiti il favorevole parere e l'asseverazione del Revisore dei conti come da **allegato D)**, al presente provvedimento;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., nonché il medesimo verrà comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica come dal medesimo art. 6 ter, comma 5;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto l'art. 35 del D.Lgs. 165/2001;

Visto il D.Lgs. 267/2000, art. 91 e art. 89, comma 5;

Acquisito il favorevole parere di regolarità tecnica, reso ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, sulla proposta di deliberazione;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di aggiornare, per le motivazioni espresse in premessa, il PIAO 2023-2025 Sezione Piano del fabbisogno del personale – Piano occupazionale 2023-2025, approvato con propria precedente Delibera in premessa richiamata, come esplicitato nei punti a seguire, secondo la disponibilità finanziaria risultante da **allegato A)**, la ricognizione della dotazione organica dell'Ente, come da **allegato B)**, ed il piano assunzionale come da tabella sotto riportata che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, precisando che le procedure che dovranno essere attivate e/o completate risultano dettagliate nella sotto riportata tabella:

Profilo	Cat.	Modalità di copertura	Avvio Procedura	Settore	Tempistica di copertura
Funzionario amministrativo contabile con incarico di P.O.	Ex D1	Mobilità volontaria tra Enti preceduta eventualmente da convenzione per utilizzo congiunto	2022	Settore Economico-Finanziario	2023
Funzionario amministrativo contabile (nuova istituzione)	Ex D1	Mobilità volontaria tra Enti preceduta eventualmente da convenzione per utilizzo congiunto	2023	Settore Economico-Finanziario	2023

Funzionario amministrativo	Ex D1	Mobilità volontaria per interscambio tra Enti	2023	Settore Demografico	2023
Funzionario amministrativo contabile	Ex D1	Progressione verticale "speciale" ex art. 13, commi 6-8 CCNL 16/11/2022	2023	Settore Economico-Finanziario	2023
Funzionario Tecnico	Ex D1	Progressione verticale "speciale" ex art. 13, commi 6-8 CCNL 16/11/2022	2023	Settore Urbanistica, Edilizia Privata, Ambiente, Patrimonio	2023
Istruttore amministrativo contabile	Ex C1	Mobilità scorrimento graduatorie concorso pubblico	2022	Settore Economico Finanziario	2023
Istruttore amministrativo/contabile	Ex C1	Mobilità scorrimento graduatorie concorso pubblico	2023	Settore Segreteria Sociale	2023

2. di autorizzare il Responsabile del Settore Personale alla copertura dei posti sopra indicati nonché, come indicato in premessa, dei posti che si renderanno vacanti nel corso dell'anno 2023 nel rispetto dei vincoli di capacità assunzionale e di spesa di cui alle vigenti disposizioni;
3. di dare atto che l'aggiornamento in oggetto comporta un maggior onere annuale a carico del bilancio dell'Ente quantificato in € 5.400,00 derivanti dall'attivazione delle procedure di progressione verticale "speciale" ex art. 13 commi 6-8 CCNL 16/11/2023 con riferimento agli esercizi dal 2024 in poi e di cui si terrà conto in fase di formazione della prossima programmazione di bilancio, in coerenza con le tempistiche di attivazione delle procedure previste;
4. di precisare che sono stati acquisiti il parere favorevole del Revisore dei Conti e l'asseverazione come da **allegato D**);
5. di dare atto che sono rispettati i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge 296/2006 e s.m.i., in materia di contenimento della spesa di personale;
6. di prevedere altresì che l'Ente possa ricorrere alla spesa flessibile (tirocini, tempo determinato, voucher, interinale) di personale per fare fronte ad esigenze eccezionali degli uffici e per garantire il buon funzionamento dei servizi e nei limiti delle risorse stanziare nel Bilancio di previsione 2023-2025;
7. di dare atto che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione

delle eccedenze di personale, di cui all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

8. di attivare la procedura di informativa alle Organizzazioni Sindacali, come da art. 6, comma 1, D.Lgs. 165/2001, nonché di trasmettere, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, il presente Piano al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 gg., tramite il portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico>), in formato pdf come da Circolare RGS n. 18/2018, ad opera dell'Ufficio Unico del Personale della Federazione dei Comuni del Camposampierese.
9. di dichiarare, con separata votazione che riporta il medesimo esito, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del T.U D.Lgs 267/00 e successive modifiche ed integrazioni, stante l'urgenza di dare corso alle procedure assunzionali.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

ESAMINATA la proposta di deliberazione

ESPRIME parere Favorevole in ordine alla REGOLARITA' TECNICA della stessa.

Il Responsabile del Servizio
F.to PERARO PAOLA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

ESAMINATA la proposta di deliberazione

ESPRIME parere Favorevole in ordine alla REGOLARITA' CONTABILE della stessa.

Il Responsabile del Servizio
F.to Zampieri Antonietta

ALLEGATO A

MARGINE ASSUNZIONALE 2023-2025

LIMITE SPESA	2023	2024	2025
Spesa storica 2018	1.357.135,46	1.357.135,46	1.357.135,46
incremento (21% anno 2023 e 22% anno 2024)	284.998,45	298.569,80	298.569,80
totale limite spesa	1.642.133,91	1.655.705,26	1.655.705,26
Spesa incomprimibile	1.430.632,40	1.552.350,00	1.552.350,00
Spazi ceduti alla Federazione anno 2021	3.000,00	3.000,00	3.000,00
Spazi ceduti alla Federazione anno 2022	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Spazi ceduti alla Federazione anno 2023	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Economie part-time (congelate)	17.400,00	17.400,00	17.400,00
Rinnovi contrattuali	10.000,00	10.000,00	10.000,00
	1.471.032,40	1.592.750,00	1.592.750,00
Margine assunzionale al di fuori limite	171.101,51	62.955,26	62.955,26

DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

	MANSIONE	PROFILO PROFESSIONALE	COPERTURA	CATEG.		CAT.	NOTA	DOTAZIONE ORGANICA 01/01/2023				2023		DOTAZIONE ORGANICA prevista al 31/12/2023			
								Tempo Pieno	Tempo Parziale	Coperto	Vacante	Cessazioni	Assunzioni	Tempo Pieno	Tempo Parziale	Coperto	Vacante
1	FUNZIONARIO	TECNICO	COPERTO	D3	TEMPO PIENO	D3	1	1		1			1		1		
2	FUNZIONARIO	TECNICO	COPERTO	D	TEMPO PIENO	D	1	1		1			1		1		
3	FUNZIONARIO	TECNICO	COPERTO	D	TEMPO PIENO	D		1		1			1		1		
4	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVO	COPERTO	D3	TEMPO PIENO	D3	1	1		1			1		1		
5	FUNZIONARIO	TECNICO	COPERTO	D	TEMPO PIENO	D	2	1		1			1		1		
6	FUNZIONARIO	TECNICO	COPERTO	D	TEMPO PIENO	D		1		1			1		1		
7	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVO	COPERTO	D	TEMPO PIENO	D	3	1		1		1					
	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVO	COPERTO	D	TEMPO PIENO	D						1		1		1	
8	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVO	COPERTO	D	TEMPO PIENO	D	1	1		1			1		1		
9	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVO	VACANTE	D	TEMPO PIENO	D	1	1			1	1	1		1		
10	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVO	COPERTO	D	TEMPO PIENO	D		1		1			1		1		
11	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVO	COPERTO	D	TEMPO PIENO	D	1	1		1			1		1		
12	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVO	VACANTE	D	TEMPO PIENO	D		1			1	1	1		1		
13	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVO	COPERTO	D	TEMPO PIENO	D	2	1		1			1		1		
14	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVO	VACANTE	D	TEMPO PIENO	D	4	1			1	1	1		1		
15	ISTRUTTORI	TECNICO	COPERTO	C	TEMPO PIENO	C		1		1			1		1		
16	ISTRUTTORI	TECNICO	COPERTO	C	TEMPO PIENO	C	2	1		1		1					
	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVO	VACANTE	D	TEMPO PIENO	D	5					1	1		1		
17	ISTRUTTORI	TECNICO	COPERTO	C	TEMPO PIENO	C		1		1			1		1		
18	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO	COPERTO	C	TEMPO PIENO	C		1		1			1		1		
19	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO	VACANTE	C	TEMPO PIENO	C		1			1	1	1		1		
20	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO	COPERTO	C	TEMPO PIENO	C	2	1		1			1		1		
21	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO	COPERTO	C	TEMPO PIENO	C		1		1			1		1		
22	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO	COPERTO	C	TEMPO PIENO	C	2	1		1			1		1		
23	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO	VACANTE	C	TEMPO PIENO	C		1			1	1	1		1		
24	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO	COPERTO	C	TEMPO PIENO	C		1		1			1		1		
25	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO	COPERTO	C	TEMPO PIENO	C		1		1			1		1		
26	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO	COPERTO	C	TEMPO PIENO	C	2	1		1			1		1		
27	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO	COPERTO	C	TEMPO PIENO	C		1		1		1					
	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVO	VACANTE	D	TEMPO PIENO	D	5					1	1		1		
28	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO	COPERTO	C	PART-TIME 69,44%	C			1	1				1	1		
29	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO	COPERTO	C	TEMPO PIENO	C		1		1			1		1		
30	OPERATORI ESPERTI	AMMINISTRATIVO	COPERTO	B3	TEMPO PIENO	B3		1		1			1		1		
31	OPERATORI ESPERTI	AMMINISTRATIVO	COPERTO	B3	TEMPO PIENO	B3		1		1			1		1		
32	OPERATORI ESPERTI	AMMINISTRATIVO	COPERTO	B3	TEMPO PIENO	B3		1		1			1		1		
33	OPERATORI ESPERTI	TECNICO	COPERTO	B	TEMPO PIENO	B1		1		1			1		1		
34	OPERATORI ESPERTI	TECNICO	COPERTO	B	TEMPO PIENO	B1		1		1			1		1		
35	OPERATORI ESPERTI	TECNICO	COPERTO	B	TEMPO PIENO	B1		1		1			1		1		
36	OPERATORI ESPERTI	TECNICO	COPERTO	B	TEMPO PIENO	B1		1		1			1		1		
								35	1	31	5	3	8	35	1	36	0
								36		36				36		36	

1 Incarico di Posizione Organizzativa

2 Part-time (all'atto dell'assunzione profilo a tempo pieno)

3 Interscambio tra Enti medesima area

4 Procedura conclusa nel 2022 con assunzione dal 01/02/2023

5 Progressione verticale "speciale" ex art. 13, commi 6-8 CCNL 16/11/2022



COMUNE DI CAMPOSAMPIERO

PROVINCIA DI PADOVA

ALLEGATO C

RELAZIONE E PARERE CONTABILE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE DI APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2024/2025

Premesso che

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 29.12.2022 è stato approvato il DUP 2023-2025;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 29.12.2022 è stato approvato il bilancio di Previsione 2023-2025, regolarmente trasmesso alla BDAP;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 02.05.2023 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2022, regolarmente trasmesso alla BDAP e dove risulta accertato il risultato positivo di amministrazione (avanzo) e sono attestati il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e gli equilibri complessivi di bilancio;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 11.01.2023 è stato approvato il P.E.G. 2023-2025;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 22.03.2023 è stato approvato il P.I.A.O. 2023-2025;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 31.07.2023 si è preso atto del permanere degli equilibri di bilancio 2023-2025;

Richiamati:

- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;
- il DM 17.03.2020 contenente le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;
- l'art. 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006;

Vista altresì la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13.05.2020 pubblicata in G.U. del 11.09.2020;

Tenuto conto che la programmazione del fabbisogno di personale è in rapporto funzionale diretto con il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione e con il Piano Esecutivo di Gestione in quanto è con questo strumento che l'Ente individua gli obiettivi specifici da raggiungere e le connesse esigenze cui è legato il fabbisogno di personale;

Tenuto conto che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto definitivamente il nuovo CCNL per il triennio 2019-2021;

Verificato che per il Comune di Camposampiero il rapporto di cui all'art. 1 del Decreto 17.03.2020, ottenuto applicando le risultanze dei rendiconti 2020-2021-2022, è il seguente:

CALCOLO RAPPORTO SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2022

	2020	2021	2022
ENTRATE CORRENTI TITOLI 1, 2 E 3	6.578.649,54	6.886.100,87	7.548.145,25
RIMBORSO SEGRETARIO COMUNALE	41.654,99	50.890,04	47.645,43
ENTRATE DA TARI (comunicazione gestore prot. n. 17782 del 29.07.2020)	1.609.331,01	1.658.489,25	1.659.000,00
TOTALE ENTRATE CORRENTI	8.146.325,56	8.493.700,08	9.159.499,82
FCDE entrate correnti titoli 1, 2 e 3	105.900,00	187.000,00	202.100,00
FCDE Tari (comunicazione gestore prot. n. 17782 del 29.07.2020)	30.575,00	30.575,00	30.575,00

TOTALE FCDE	136.475,00	217.575,00	232.675,00
-------------	------------	------------	------------

SPESA PERSONALE (art. 2 Decreto 17.03.2020) al netto del segretario comunale	1.305.855,56	1.363.749,81	1.418.026,83
--	--------------	--------------	--------------

RAPPORTO SPESE SU ENTRATE TRIENNIO (DPCM) - rendiconti di gestione	17,38	16,95
---	--------------	--------------

Precisato dunque che il Comune di Camposampiero avendo una incidenza inferiore al 27%,

- ai sensi dell'art. 4 del succitato decreto, può incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022), per 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 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;
- ai sensi dell'art. 5 del succitato decreto in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, essendo un Comune, con fascia demografica da 10.000 a 59.999 può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al 19% per l'anno 2022, al 21% per l'anno 2023 e al 22% per l'anno 2024 (percentuali da intendersi cumulative);

Verificato che rispetto ai sopracitati due parametri il Comune di Camposampiero deve rispettare il parametro di cui al punto b) e che pertanto, essendo la spesa di personale per l'anno 2018 pari ad € 1.357.135,46, l'ammontare massimo di spesa per ciascun anno del triennio 2023-2025 è il seguente:

LIMITE SPESA	2023	2024	2025
Spesa storica 2018	1.357.135,46	1.357.135,46	1.357.135,46
incremento (21% anno 2023 e 22% anno 2024)	284.998,45	298.569,80	298.569,80
totale limite spesa	1.642.133,91	1.655.705,26	1.655.705,26

Precisato che alla data odierna l'Ente in attuazione della proposta di deliberazione di giunta comunale per il triennio 2023-2025 l'Ente intende coprire i seguenti posti:

Profilo	Cat.	Modalità di copertura	Avvio Procedura	Settore	Tempistica di copertura
Funzionario amministrativo contabile con incarico di P.O.	Ex D1	Mobilità volontaria tra Enti preceduta eventualmente da convenzione per utilizzo congiunto	2022	Settore Economico-Finanziario	2023
Funzionario amministrativo contabile (nuova istituzione)	Ex D1	Mobilità volontaria tra Enti preceduta eventualmente da convenzione per utilizzo congiunto	2023	Settore Economico-Finanziario	2023
Funzionario amministrativo	Ex D1	Mobilità volontaria per interscambio tra Enti	2023	Settore Demografico	2023
Funzionario amministrativo	Ex D1	Progressione verticale "speciale" ex art. 13,	2023	Settore Economico-	2023

contabile		commi 6-8 CCNL 16/11/2022		Finanziario	
Funzionario Tecnico	Ex D1	Progressione verticale "speciale" ex art. 13, commi 6-8 CCNL 16/11/2022	2023	Settore Urbanistica, Edilizia Privata, Ambiente, Patrimonio	2023
Istruttore amministrativo contabile	C1	Scorrimento graduatorie concorso pubblico	2023	Settore Economico Finanziario	2023
Istruttore amministrativo	C1	Scorrimento graduatorie concorso pubblico	2022	Settore Segreteria Sociale	2023

Verificato che la spesa di personale comprensiva delle assunzioni già concluse e di quelle nuove programmate consente di rispettare l'incidenza della soglia del 27% sia per l'anno 2023 che per l'anno 2024 e 2025 come si evince dal prospetto sotto riportato:

MARGINE ASSUNZIONALE 2023-2025

LIMITE SPESA	2023	2024	2025
Spesa storica 2018	1.357.135,46	1.357.135,46	1.357.135,46
incremento (21% anno 2023 e 22% anno 2024)	284.998,45	298.569,80	298.569,80
totale limite spesa	1.642.133,91	1.655.705,26	1.655.705,26

Spesa incomprimibile	1.430.632,40	1.552.350,00	1.552.350,00
Spazi ceduti alla Federazione anno 2021	3.000,00	3.000,00	3.000,00
Spazi ceduti alla Federazione anno 2022	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Spazi ceduti alla Federazione anno 2023	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Economie part-time (congelate)	17.400,00	17.400,00	17.400,00
Rinnovi contrattuali	10.000,00	10.000,00	10.000,00
	1.471.032,40	1.592.750,00	1.592.750,00

Margine assunzionale al di fuori limite	171.101,51	62.955,26	62.955,26
---	------------	-----------	-----------

	anno 2023	anno 2024	anno 2025
Assunzione istruttore amministrativo (ex cat. C1) - Settore Segreteria-sociale (in itinere)	29.050,00		
Copertura posto vacante Funzionario EQ ex cat. D1 Settore Economico-finanziario - responsabile P.O.	31.500,00		
Copertura posto vacante Funzionario ex cat. D1 Settore Economico-finanziario	31.500,00		
Assunzione istruttore amministrativo (ex cat. C1) - economico finanziario (in itinere)	29.050,00		
Sostituzione Funzionario ex cat. D1 Settore Demografico (interscambio tra enti)	-		
Progressione verticale "speciale" Funzionario ex cat D1 - Amministrativo	31.500,00		
Progressione verticale "speciale" Funzionario ex cat D1 - Tecnico	31.500,00		

Cessazione Istruttore ex cat C1 per verticalizzazione - amministrativo	- 29.050,00		
Cessazione Istruttore ex cat C1 per verticalizzazione - tecnico	- 29.050,00		
Sostituzione Operatore esperto cessato (ex cat B)	-	-	-
totale su base annua	126.000,00	-	-

Scostamento con margine	45.101,51	62.955,26	62.955,26
--------------------------------	------------------	------------------	------------------

Precisato che il Comune di Camposampiero per il triennio 2023-2025 rispetterà l'incidenza della spesa di personale sulla media delle entrate correnti al netto del FCDE;

Dato atto altresì che ai sensi dell'art. 7, comma 1, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Dato atto che il fabbisogno assunzionale per gli anni 2023-2025 di cui alla suddetta proposta di deliberazione consente di rispettare altresì i limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 come da prospetto che segue:

PROSPETTO VERIFICA CONTENIMENTO SPESA DEL PERSONALE			
	2023	2024	2025
TOTALE SPESE MACROAGG. 01 - Stipendi e contrib.	1.693.695,48	1.566.900,00	1.566.900,00
Spese personale categorie protette	28.000,00	28.000,00	28.000,00
Rimborso segretario comunale	44.200,00	44.200,00	44.200,00
Rimborso elettorale	24.200,00	24.200,00	24.200,00
Rogiti segretario solo Camposampiero	11.952,00	11.952,00	11.952,00
Incentivi progettazione recupero evasione e ISTAT	12.400,00	12.400,00	12.400,00
SPESA PERSONALE MACROAGG. 01	1.572.943,48	1.446.148,00	1.446.148,00
Lavoro flessibile (voucher, tirocini, determinato) interinale	2.000,00	2.000,00	2.000,00
SPESA PERSONALE MACROAGG. 03 - 09	2.000,00	2.000,00	2.000,00
TOTALE SPESE MACROAGG. 02 - IRAP	111.902,44	97.900,00	97.900,00
IRAP lavoro flessibile e interinale	-	-	-
IRAP incentivi e progetti	1.002,44	1.800,00	1.800,00
IRAP elettorale carico terzi	1.700,00	1.700,00	1.700,00
Rogiti segretario solo Camposampiero	1.300,00	800,00	800,00
TOTALE SPESE MACROAGG. 02	107.900,00	93.600,00	93.600,00
Rinnovi contrattuali consolidati periodo 2004-2009	131.845,43	131.845,43	131.845,43
Rinnovi contrattuali CCNL 21.05.2018	45.972,95	45.972,95	45.972,95
Rinnovi contrattuali CCNL 16.11.2022	34.242,00	34.242,00	34.242,00
Rinnovi contrattuali accantonati per futuri rinnovi	10.000,00	10.000,00	10.000,00
RINNOVI CONTRATTUALI	222.060,38	222.060,38	222.060,38
FPV ENTRATA (impegni 2023 finanziati da FPV 2022)	117.775,89	-	-
FPV SPESA (FPV anno 2023 che finanzierà impegni anno 2024)			
TOTALE SPESA COMUNE	1.343.007,21	1.319.687,62	1.319.687,62
Unione Federazione dei Comuni (consuntivo 2022)	251.978,00	275.000,00	275.000,00
Congelamento spesa part-time	18.800,00	18.800,00	18.800,00
Spesa di personale che non rileva Art. 7, c1 del DPCM 17/03/2020	193.134,54	194.264,54	194.264,54
TOTALE SPESA CONSOLIDATA	1.420.650,67	1.419.223,08	1.419.223,08
LIMITE SPESA TRIENNIO 2011-2013	1.572.776,46	1.572.776,46	1.572.776,46
SCOSTAMENTO	- 152.125,79	- 153.553,38	- 153.553,38

Precisato altresì che il Comune di Camposampiero rispetta per il triennio 2023-2025 il limite della spesa flessibile;

Dato atto che l'Ente ha provveduto ad assolvere a tutti gli adempimenti in materia di personale (certificazione rispetto vincolo di finanza pubblica, ente strutturalmente non deficitario, invio bilancio di previsione 2023-2025, rendiconto di gestione 2022 e Bilancio Consolidato 2021 alla BDAP, P.I.A.O 2023-2025, piano triennale delle azioni positive, verifica eccedenze di personale, ecc);

Tutto ciò premesso,

SI RELAZIONA CHE

l'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025, contenuto nel P.I.A.O. approvato dalla Giunta Comunale:

- è coerente con le disposizioni di cui al Decreto Ministeriale del 17.03.2020 e consente altresì il rispetto del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006;

- è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2023e consente il rispetto degli equilibri di bilancio e si dovrà tener conto di tale aggiornamento nella futura programmazione del DUP e del Bilancio 2024-2026;

Conseguentemente,

SI ESPRIME

parere contabile favorevole in ordine alla sovra esposta proposta di delibera di Giunta comunale.

Camposampiero, 29 Agosto 2023.

***IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO
Zampieri Antonietta
firmato digitalmente***

COMUNE DI CAMPOSAMPIERO
PROVINCIA DI PADOVA

Verbale del revisore unico n. 48/2023

In data 31 giugno 2023, il revisore unico del Comune di Camposampiero, nominato con delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 29.04.2021, ha esaminato gli atti trasmessi a mezzo posta elettronica dalla Rag. Antonietta Zampieri (allegati A, B, e relazione) al fine di esprimere il parere sulla proposta di delibera di Giunta avente per oggetto: AGGIORNAMENTO PIAO 2023-2025. MODIFICA FABBISOGNO DEL PERSONALE.

Il revisore:

- viste tutte le premesse normative richiamate nella proposta di delibera;
- esaminato l'aggiornamento che subisce la struttura del Comune, come descritta nell'allegato B) e la condizione che ne prevede l'efficacia con la graduale copertura delle singole posizioni;
- preso atto che l'aggiornamento del fabbisogno del personale, comporta un maggior onere annuale a carico del bilancio dell'Ente quantificato in € 5.400,00 derivanti dall'attivazione delle procedure di progressione verticale "speciale" ex art. 13 commi 6-8 CCNL 16/11/2023 con riferimento agli esercizi dal 2024 in poi e di cui si terrà conto in fase di formazione della prossima programmazione di bilancio, in coerenza con le tempistiche di attivazione delle procedure previste;
- esaminati e richiamati tutti i riferimenti normativi richiamati nella proposta di delibera;

rilevato che:

- con la delibera proposta si intende assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi;
- il fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 è formulato nel rispetto del limite della capacità assunzionale, come quantificata nelle tabelle di cui alla proposta esaminata, in attuazione di quanto consentito dalla vigente normativa
- con il provvedimento in esame viene aggiornata, ai sensi degli artt. 6, 6-bis e 6-ter D.Lgs 30.3.2001, n. 165, l'organizzazione degli uffici e i fabbisogni di personale;
- la dotazione organica al 31.12.2023 del personale, assunto a tempo indeterminato, viene stimata in 36 unità e, con il piano aggiornato dall'esaminanda proposta, si prevede che parzialmente le assunzioni del nuovo personale si avvicineranno con quello in uscita;
- i pareri di regolarità contabile e di legittimità risultano regolarmente espressi nell'apposita documentazione allegata.

Dato atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025, tiene conto degli attuali vincoli disposti per le assunzioni e per la spesa di personale;
- che il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025, sempre che venga deliberata una variazione di bilancio compensativa, è compatibile con il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio del Comune, condizione abilitante le assunzioni, stabilita dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019;

Tutto ciò premesso, il Revisore, per tutto quanto sopra riportato,

A T T E S T A

che la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, contenuta nella proposta di delibera trasmessa, risulta improntata al rispetto dei vincoli disposti per le assunzioni e per la spesa di personale, così come previsto dalle norme vigenti in materia

A S S E V E R A

ai sensi dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 convertito in legge, il mantenimento dell'equilibrio pluriennale del bilancio comunale, a seguito dell'adozione del proposto aggiornamento del PIAO 2023-2025 Sezione Piano del fabbisogno del personale – Piano occupazionale 2023-2025 di cui alla proposta esaminata, sulla base delle analisi e dei dati resi disponibili dalla struttura comunale competente, a condizione che venga deliberata una variazione di bilancio compensativa a copertura dei maggiori oneri per il personale.

Invita, da ultimo, la direzione provinciale preposta a trasmettere, una volta approvato, il presente provvedimento al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi del comma 5, art. 6-ter, D.Lgs n. 165/2001.

Il Revisore Unico dei Conti
Dott. Giancarlo Marcon

(firmato digitalmente)