Città di Preganziol

ORIGINALE

Deliberazione della Giunta Comunale

Numero del reg.	**201**	seduta del	**15-11-2022**

OGGETTO

Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025 e dotazione organica (Sezione "Organizzazione e capitale umano" del P.I.A.O.)

L'anno duemilaventidue il giorno quindici del mese di novembre alle ore 18:00, la Giunta Comunale si è riunita nella Sala delle Adunanze del Comune di Preganziol, in modalità parzialmente telematica nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento di Giunta Comunale approvato con Deliberazione n. 105 del 28 luglio 2020:

Galeano Paolo	**SINDACO**	**Presente**
Mestriner Stefano	**VICESINDACO**	**Presente**
Bovo Riccardo	**ASSESSORE**	**Presente**
Stocco Elena	**ASSESSORE**	**Presente**
Di Lisi Fabio	**ASSESSORE**	**Presente**
Errico Susanna	**ASSESSORE**	**Presente**

e con l'assistenza del SEGRETARIO GENERALE De Noni Paola presente in videoconferenza.

Galeano Paolo, in qualità di SINDACO, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione e invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- l'art. 91, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, prevede che "*Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12.03.1999, n. 68.*";
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato per ultimo dal D.Lgs 75/2017, in particolare prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale (ora sezione "Capitale Umano e Organizzazione" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del D.Lgs 165/2001 medesimo;
- l'art. 6, comma 3, del medesimo D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25.05.2017, n. 75, prevede che in sede di definizione del piano triennale, ciascuna amministrazione "*indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*";
- l'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001 dispone che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Visto l'art. 33 del D.L. 34/2019, cosiddetto "Decreto Crescita", che modifica il limite di spesa del personale prevedendo la definizione di 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, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati*";

Visto il decreto attuativo dei Ministri per la pubblica amministrazione, l'economia e finanze e l'interno del 17 marzo 2020, "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni*" con il connesso superamento del metodo del turnover come unico strumento per determinare le capacità assunzionali dei comuni e la introduzione del legame tra la possibilità di effettuare assunzioni di personale ed il rispetto di uno specifico tetto nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;

Vista la Circolare della Funzione Pubblica n. 974 del 08.06.2020 sul D.M. attuativo del 17.03.2020 che detta precisazioni in merito al calcolo della spesa corrente e delle voci da considerare per la determinazione della spesa complessiva del personale;

Dato atto che sulla base del decreto attuativo e ai fini dell'adozione del P.T.F.P., in relazione al rapporto tra spesa del personale (per l'Ente attualmente il 2021 in quanto ultimo conto consuntivo approvato) e media delle entrate correnti, nonché entrata da TARI, del triennio (per l'Ente attualmente 2019/2021 in quanto ultimi 3 conti consuntivi approvati) depurate dal fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al bilancio (per l'Ente 2021 quale riferimento all'ultimo delle 3 annualità che concorrono alla media), il Comune si potrà collocare in una delle tre fasce, distinguendosi tra ente virtuoso, ente intermedio e ente non virtuoso;

Precisato che:

- gli enti virtuosi che si collocano nella fascia più bassa, possono aumentare la propria spesa del personale delle percentuali fissate dallo stesso provvedimento, a condizione che con tali incrementi rimangano sempre entro il tetto della virtuosità nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Questi aumenti di spesa vanno in deroga al tetto della spesa del personale, cioè quella che negli enti già soggetti al patto di stabilità si è avuta mediamente nel triennio 2011/2013, vincolo quest'ultimo che continua a permanere come previsione di carattere generale e come condizione per le assunzioni;
- gli enti intermedi che si collocano nella fascia intermedia possono continuare ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato a condizione che non superino il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'esercizio precedente;
- gli enti non virtuosi che sono collocati nella fascia più alta devono rientrare nella soglia massima del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti degli enti della fascia cosiddetta intermedia entro il 2025. Gli enti inadempienti, a partire da tale anno, potranno effettuare assunzioni di personale nel tetto del 30% delle cessazioni dell'anno precedente;

Considerato che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Considerato, altresì, che con il D.L. 24.04.2017, n. 50, convertito con la legge 96 del 21.06.2017, è rafforzato il principio per cui la dotazione organica sia determinata tenendo conto degli effettivi fabbisogni di personale, allo scopo di accrescere l'efficienza e razionalizzare il costo del lavoro, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e che pertanto debba essere costituita, entro i limiti di spesa consentiti dalla legge, dalle risorse umane effettivamente in servizio e previste dal Piano del Fabbisogno del personale e dal costo teorico derivante dalla sua integrale copertura, come previsto anche dalle linee di indirizzo emanate dal Ministero per la semplificazione e la p.a. e il Ministero dell'Economia e delle finanze e Ministero della Salute del 08.05.2018;

Vista la Legge 19.06.2019, n. 56, cosiddetto "Decreto Concretezza" che prevede all'art. 3 comma 8: "*Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001*",

Preso atto che:

- in data 08.05.2018 il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha emanato "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (D.P.C.M. 08.05.2018 pubblicato in G.U. n. 173 del 27.07.2018);
- la direttiva detta indicazioni di principio per le amministrazioni locali e regionali, mentre le prescrizioni sono vincolanti per le amministrazioni statali, avendo espressamente fissato i seguenti due principi: "*gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica*" e "*le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore*";
- il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Viste le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministro della Funzione Pubblica e pubblicate nella G. U. del 14.09.2022;

Richiamato il combinato disposto dell'art. 1, comma 557 e 557 quater della legge 296/2006 che prevede il contenimento della spesa del personale derivante dal P.T.F.P. entro la spesa statica del triennio 2011-2013;

Dato atto che:

- con deliberazione di Giunta comunale n. 246 del 14.12.2021 è stato approvato il Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2022-2024;
- con successiva deliberazione di Giunta comunale n. 114 del 28.06.2022 è stato approvato, nelle more della pubblicazione dei provvedimenti attuativi di cui all'art. 6 comma 6 del D.L. n. 80/2021, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2022-2024, nel quale il P.T.F.P. 2022-2024 è confluito nella sezione "Organizzazione e Capitale Umano";
- il P.T.F.P. 2022-2024, quale sezione "Organizzazione e Capitale Umano" del P.I.A.O. 2022-2024, è stato successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta comunale n. 148 del 01.09.2022;

Richiamato l'art. 1 del D.P.R. 24.06.2022, n. 81 "Individuazione di adempimenti assorbiti nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione", e in particolare il comma 1 che prevede, ai sensi dell'art. 6 comma 1 del decreto legge 09.06.2021 n. 80, convertito con modificazioni nella legge 06.08.2021, n. 113, che per le Amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 con più di 50 dipendenti siano soppressi gli adempimenti riassorbiti nelle apposite sezioni del P.I.A.O. tra cui quelli inerenti l'art. 6 commi 1, 4 e 6 (Piano dei Fabbisogni);

Richiamato il D.Lgs 23.06.2011 n. 118 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42." ed il relativo Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, il quale prevede che il contenuto minimo della Sezione Operativa del DUP (Documento unico di programmazione degli Enti Locali), è costituito, tra l'altro, dalla programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale;

Dato atto pertanto che i contenuti programmatori del P.T.F.P. 2023-2025 confluiranno pertanto nella sezione "Capitale Umano e Organizzazione" del P.I.A.O. 2023-2025 da adottarsi a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione relativo al triennio 2023-2025;

Ritenuto necessario procedere all'adozione del P.T.F.P. 2023-2025 e aggiornare la dotazione organica dell'Ente, tenuto conto delle necessità sopravvenute n;

Richiamati:

- la propria deliberazione n. 246 del 14.12.2021 di approvazione del P.T.F.P. 2022-2024 e successivo aggiornamento di cui alla deliberazione n. 148 del 01.09.2022;
- i pareri espressi dal Collegio dei Revisori dei Conti in relazione ai succitati provvedimenti assunti rispettivamente al prot. n. 33351 del 14.12.2021 e al prot. 22163 in data 01.09.2022;
- l'organigramma del Comune di Preganziol nel quale sono rappresentati i Settori e la loro articolazione interna, al vertice dei quali è prevista l'individuazione di posizioni organizzative, nonché l'Unità di Programmazione e Controllo giuridico amministrativo posta alle dirette dipendenze del Segretario generale e il Corpo Intercomunale di Polizia Locale di Mogliano Veneto, Preganziol e Casier così come approvato da ultimo con deliberazione di G.C. n. 182 del 01.10.2021;

Vista la Dotazione Organica dell'Ente rideterminata in 69 unità a decorrere dal 01.04.2022 a seguito di deliberazione n. 246 del 14.12.2021 e riconfermata con deliberazione n. 148 del 01.09.2022;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa approvati per il triennio 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 27.01.2022, nonché di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Dato atto che dalle dichiarazioni dei Responsabili di Settore e del Segretario Generale in atti non emergono situazioni di soprannumero o di esubero di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 6 della legge 183/2011, in riferimento alle previsioni del triennio 2023-2025;

Dato atto che la verifica del limite di spesa del personale e del limite assunzionale ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019 sono stati effettuati sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio 2021, e pertanto sulla media delle entrate correnti degli anni 2019-2020-2021 al netto del FDCE, che risulta pari al 22,71% e pertanto al di sotto del valore soglia del 27% della Tabella 1 sub A) dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, per cui si conferma la collocazione dell'ente nella fascia virtuosa. Ne consegue che la capacità assunzionale per il 2023 è consentita entro il tetto di spesa 2011-2013, oltre al minor incremento consentito tra la differenza tra il 27% e il 22,71%, e il 19% calcolato sulla spesa del personale del 2018, e comunque entro il limite della citata Tabella 1 allegata sub A), come previsto dal combinato disposto dell'art. 4, comma 2 e art. 5, comma 1, del D.L. 34/2019 e dettagliato nel prospetto in allegato sub B);

Verificato che sono stati rispettati tutti i requisiti e limiti previsti per l'adozione del presente atto di approvazione del P.T.F.P. 2023-2025 e, in particolare:

- sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2022-2024 e il conto consuntivo 2021, nonché trasmessi i dati sui propri conti consolidati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche nei 30 giorni successivi al termine previsto per l'approvazione dei documenti contabili (art. 9, 1-quinquies del D.L. 113/2006) come attestato dal Responsabile Finanziario in atti;
- è stata effettuata la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D. Lgs. 165/2001;

  le assunzioni con lavoro flessibile risultano limitate nel limite della stessa sostenuta al medesimo titolo per l'anno 2009;
- è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48 D. Lgs. 198/2006);
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 D. Lgs. 66/2014);
- il contenuto delle modifiche al P.T.F.P. risulta in linea con il quadro normativo vigente e con le Linee di Indirizzo del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, come risulta dal prospetto aggiornato di confronto delle spese di previsione del personale del triennio 2023/2025 con la media del 2011/2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557 e 557 quater della L. 296/2006 di cui in Allegato sub D);
- è rispettata la Legge 68/99 ad oggetto "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

Accertata l'adozione dell'atto di indirizzo per l'esercizio dei controlli sugli organismi partecipati, previsto dall'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114 del 11.08.2014 ai sensi dell'art. 147 quater del T.U.E.L., di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 10.03.2016;

Ritenuto preliminarmente per il triennio 2023-2024:

- di confermare l'attribuzione di mansioni superiori di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 14.09.2000, fatto salvo il rispetto dei limiti di spesa del personale, ai dipendenti a cui viene chiesto un maggior impegno professionale in caso di sostituzione di altri personale assente con diritto alla conservazione del posto per almeno un anno o cessato dal servizio;
- di confermare la possibilità di fare ricorso ad assunzioni a tempo determinato, comandi, convenzioni o lavoro flessibile, per il tempo strettamente necessario, nell'ipotesi di personale assente con diritto alla conservazione del posto e di mancato o ritardato turnover del personale dipendente e, limitatamente al lavoro flessibile, nel rispetto del limite massimo previsto corrispondente alla spesa dell'esercizio 2009 di cui all'art. 9 comma 28 del decreto legge 78/2010 convertito nella legge 30.07.2010, n. 122 che risulta ammontare a € 12.400,00 (importo comprensivo di oneri e irap) senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente P.T.F.P.;
- di estendere la possibilità di convenzioni e comandi al limitato periodo di passaggio di consegne e nelle more di diversa organizzazione dei servizi;
- di definire, in caso di assunzioni mediante utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti, che i criteri di scelta della tipologia di Enti con cui stipulare gli accordi conseguenti siano prioritariamente il ricorso alle Province di Treviso e Venezia e relativi Comuni, preferibilmente Enti maggiormente

limitrofi e/o con i quali siano in corso convenzioni di servizio e ove siano disponibili graduatorie recenti o i candidati siano collocati nelle prime posizioni;

Ritenuto, sulla base di quanto sopra esposto, che sussistano le ragioni per determinare la dotazione organica dell'Ente e relativa assegnazione delle Risorse Umane a decorrere dal 01.01.2023, come risulta in allegato sub C), nonché il P.T.F.P. 2023-2025, come risulta in allegato sub D);

Dato atto che le procedure assunzionali in relazione al piano occupazionale 2022 già previste nel P.T.F.P. 2022-2024 risultano tuttora in fase di espletamento che, seppur attivate nell'esercizio corrente, potranno concludersi nel primo trimestre 2023, tenuto conto dei tempi necessari per lo svolgimento delle procedure concorsuali in ragione del numero dei candidati partecipanti;

Dato atto che un dipendente con qualifica di Agente di Polizia Locale presso il Servizio di Polizia Locale del Corpo Intercomunale di Polizia Locale ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza dal 01.09.2022 per superamento di concorso pubblico presso altra Amministrazione e che si rende opportuno procedere alla copertura del posto con analoga figura professionale alla scadenza del termine previsto di conservazione del posto, ovvero dal 01.03.2023;

Tenuto conto di quanto sopra esposto, in relazione al P.T.F.P. 2023-2025:

- si conferma la dotazione organica con consistenza finale pari a n. 69 unità e come complessivamente determinata nell'allegato sub C);
- si prevedono le assunzioni indicate nell'allegato sub D) per l'anno 2023:

  - la copertura del posto di Agente di Polizia Locale Cat. C presso il Corpo Intercomunale di Polizia Locale di Mogliano Veneto, Preganziol e Casier mediante assunzione dall'esterno con scorrimento di graduatoria o selezione pubblica;

  - la copertura di un posto di Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D presso il Settore III – Servizio Urbanistica mediante assunzione dall'esterno con scorrimento di graduatoria, procedura di mobilità o selezione pubblica subordinatamente alla vacanza del posto per cessazione a seguito di collocamento in quiescenza di una unità di personale con lo stesso profilo professionale;

Dato atto che l'esecuzione del presente atto è subordinata all'accertamento del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, acquisito in data 15.11.2022 con prot. n. 30220;

Dato atto, infine, che l'attuazione del Programma Triennale del Fabbisogno di Personale è subordinata alla verifica del permanere dei principi e limiti vigenti in materia di personale;

Visti:
- il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamati i documenti programmatici dell'Ente di seguito elencati:
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 11.06.2019 ad oggetto: "Presentazione delle linee programmatiche di governo da parte del Sindaco: discussione ed approvazione";
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 64 del 21.12.2021 ad oggetto: "Approvazione aggiornamento Documento Unico di Programmazione 2020-2024. Riferimento 2022";
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 71 del 21.12.2021, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2022-2024;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 27.01.2022 con la quale, in coerenza con il Documento Unico di Programmazione ed il Bilancio di previsione finanziario è stato approvato il Piano degli Obiettivi e il Piano della Performance 2022-2024;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 28.06.2022 con la quale è stato adottato il PIAO, quale atto ricognitorio dei documenti che nello stesso devono confluire;
- le modifiche ai provvedimenti sopracitati intervenute successivamente;

Dato che, ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del D.lgs. 267/2000 e art. 3 del vigente Regolamento dei controlli interni, sul presente provvedimento sono stati rilasciati il parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ed il parere di regolarità contabile;

Richiamato l'art. 78 del Testo Unico degli Enti Locali di cui al D.Lgs. 267/2000 con riferimento alla previsione sul dovere degli amministratori di *"….astenersi dal prendere parte alla discussione ed alla votazione di delibere riguardanti interessi propri o di loro parenti o affini sino al quarto grado. L'obbligo di astensione non si applica ai provvedimenti normativi o di carattere generale, quali i piani urbanistici, se non nei casi in cui sussista una correlazione immediata e diretta fra il contenuto della deliberazione e specifici interessi dell'amministratore o di parenti o affini fino al quarto grado*";

Dato atto che nessun amministratore si trova nella situazione di incompatibilità sopra indicata;

Con l'assistenza giuridico-amministrativa del Segretario nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti, in applicazione di quanto previsto dall'art. 97, comma 2, del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267;

Dato atto altresì che sul sito Internet del Comune di Preganziol verrà effettuata la pubblicazione dei dati relativi al presente provvedimento, come previsto dall'art. 26 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33;

Visto l'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000 che prevede la trasmissione ai Capigruppo consiliari, contestualmente all'affissione all'Albo on-line, dell'elenco delle deliberazioni adottate dalla Giunta Comunale;

Ad unanimità di voti palesi e favorevoli;

DELIBERA

1) di prendere atto di quanto riportato in premessa e qui richiamarlo a far parte integrante del presente provvedimento;

2) di approvare, per le motivazioni e nei termini in premessa indicati, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale relativamente al triennio 2023-2025;

3) di prendere atto che, ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 1 del D.P.R. 24.06.2022, n. 81, il P.T.F.P. 2023-2025 verrà riassorbito nella Sezione "Organizzazione e Capitale Umano" del P.I.A.O. 2023-2025;

4) di dare atto che il rapporto della spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato del 2021, sulla media delle entrate correnti degli anni 2019-2020-2021 al netto del FDCE, risulta pari al 22,71% e pertanto al di sotto del valore soglia del 27% della Tabella 1 dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, potendo confermare la collocazione dell'ente nella fascia virtuosa, come risulta in **Allegato sub A)**;

5) di prendere atto della composizione della dotazione organica e della relativa assegnazione delle risorse umane come risulta dall'**Allegato sub C)** facente parte integrante e sostanziale del presente atto, confermando la consistenza organica a consuntivo in n. 69 unità;

6) di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023 – 2025 nonché Piano delle assunzioni 2023, come risulta in Allegato sub D) facente parte integrante e sostanziale del presente atto che prevede:

   - la copertura del posto di Agente di Polizia Locale Cat. C presso il Corpo Intercomunale di Polizia Locale di Mogliano Veneto, Preganziol e Casier mediante assunzione dall'esterno con scorrimento di graduatoria o selezione pubblica;

   - la copertura di un posto di Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D presso il Settore III – Servizio Urbanistica mediante assunzione dall'esterno con scorrimento di graduatoria, procedura di mobilità o selezione pubblica subordinatamente al determinarsi della vacanza del posto per cessazione a seguito di pensionamento di una unità di personale con lo stesso profilo professionale;

7) di confermare quanto deliberato con propria Deliberazione di approvazione del P.T.F.P. 2021-2023 n. 201 del 01.12.2020 e successive modifiche, in materia di assunzioni sostitutive in relazione all'eventuale cessazione del personale in servizio (turnover) mediante assunzione dall'esterno, il ricorso ad assunzioni a tempo determinato, comandi, convenzioni o lavoro flessibile, nonché

l'attribuzione di mansioni superiori, con estensione dell'ipotesi di convenzioni e comandi al limitato periodo di passaggio di consegne e nelle more di diversa organizzazione dei servizi;

8) di definire, in caso di assunzioni mediante utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti, che i criteri di scelta della tipologia di Enti con cui stipulare gli accordi conseguenti siano prioritariamente il ricorso alle Province di Treviso e Venezia e relativi Comuni, preferibilmente Enti maggiormente limitrofi e/o con i quali siano in corso convenzioni di servizio e ove siano disponibili graduatorie recenti o i candidati siano collocati nelle prime posizioni;

9) di dare atto che le modifiche alla programmazione del fabbisogno del personale intervenute con il presente provvedimento risultano in linea con il quadro normativo vigente e con le Linee di Indirizzo del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, come risulta dal prospetto aggiornato di confronto delle spese di previsione del personale del triennio 2023/2025 con la media del 2011/2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557 e 557 quater della legge 296/2006 di cui in **Allegato sub A)**;

10) di dare atto che in relazione al presente provvedimento è stato acquisito in data 15.11.2022 con prot. n. 30220 il parere del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001;

11) di prendere atto, altresì, che in assenza di personale in esubero non si procede alla comunicazione della presente al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 16, comma 1, della L. 12 novembre 2011, n. 183;

12) di trasmettere il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "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, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

13) di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. – R.S.U.;

14) di dare atto che l'attuazione della Programmazione triennale del fabbisogno del personale è subordinata alla verifica del permanere dei principi e limiti vigenti in materia di personale;

15) di dare atto che la presente deliberazione non è soggetta a controllo preventivo di legittimità, ai sensi dell'art. 126 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

16) di comunicare, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, l'adozione della presente deliberazione ai Capigruppo consiliari, contestualmente alla pubblicazione all'Albo on-line, dando atto che il testo relativo è messo a disposizione presso l'ufficio di Segreteria, nelle more di adozione di apposite norme regolamentari;

Con separata votazione unanime e palese,

DELIBERA

1) di dichiarare la presente deliberazione, per riconosciuta urgenza, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Responsabile del Procedimento: Righetto Alessia

PARERI EX ARTT. 49 E 147 BIS, COMMA 1 DEL D.LGS. 267/2000 E ART. 3 DEL VIGENTE REGOLAMENTO DEI CONTROLLI INTERNI

Il sottoscritto **Responsabile del Settore V** rilascia il proprio parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della presente proposta di deliberazione- Addì 15-11-22	IL RESPONSABILE DEL SETTORE V Righetto Alessia

Il sottoscritto Facente Funzioni del **Responsabile del Servizio Finanziario** rilascia il proprio parere **Favorevole** in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione- Addì 15-11-22	IL RESP. F.F. DEL SERVIZIO FINANZIARIO De Noni Paola

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO	IL SEGRETARIO GENERALE
Galeano Paolo	De Noni Paola

Atto originale firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

ALLEGATO A

COMUNE DI PREGANZIOL
PROSPETTO VERIFICA LIMITE SPESA DI PERSONALE

ex art. 1, comma 557, L. 296/2006	MEDIA 2011/2013	BIL PREV 2023	BIL PREV 2024	BIL PREV 2025
SPESE MACROAGGREGATO 101	2.369.501,82	2.631.012,64	2.627.526,64	2.630.863,64
SPESE MACROAGGREGATO 103	31.224,71	35.054,00	31.424,00	31.424,00
IRAP MACROAGGREGATO 102	148.516,69	157.400,10	156.192,10	156.192,10
ALTRE SPESE - MACROAGGREGATO 109		20.330,00	6.250,00	6.250,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE (A)	**2.549.243,22**	**2.843.796,74**	**2.821.392,74**	**2.824.729,74**
(-) COMPONENTI ESCLUSE (B)	230.158,94	-354.721,74	-320.971,74	-320.971,74
(-) ALTRE COMPONENTI ESCLUSE *(rinnovi contrattuali)*		-211.027,63	-211.027,63	-211.027,63
= Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	**2.319.084,28**	**2.278.047,37**	**2.289.393,37**	**2.292.730,37**

ALLEGATO B

SINTESI CAPACITA' ASSUNZIONALE

DETERMINATA AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. 34/2019

ANNO	**2023**
POPOLAZIONE 31.12.2021	16778
CLASSE	F
VALORE SOGLIA (a)	27%
SPESA PERSONALE 2021 (b)	2.309.083,00
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2019-2020-2021 - FCDE (c)	10.168.594,00
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE /MEDIA ENTRATE CORRENTI (d) = (b/c)	22,71
CAPACITA' ASSUNZIONALE (e) = [(c*a)-b]	436.437,38
SPESA PERSONALE 2018 (f)	2.481.989,14
% MAX INCREMENTO ANNUALE PRIMI 5 ANNI (2020-2024) - Tabella 2 (g)	19%
MAX INCREMENTO ANNUALE PRIMI 5 ANNI (2020-2024) (h) = (f*g)	471.577,94
RESTI ASSUNZIONALI 2016-2019 (i)	-
INCREMENTO TEORICO MAX 2022 (j)	471.577,94
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE [min (e) ; (j)]	**436.437,38**
LIMITE TEORICO SPESA DEL PERSONALE 2023	**2.745.520,38**

ASSETTO ORGANIZZATIVO CON DECORRENZA 01 GENNAIO 2023 (G.C. n. ____ del __.__.2022)

Schema assegnazione personale dipendente

Unità di Programmazione e Controllo amministrativo

1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D

SETTORE I

Affari Generali - Istituzionali e Associazionismo

SEGRETERIA - AFFARI GENERALI - CONTRATTI

2	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D
3	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
4	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
5	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B
6	ESECUTORE AMMINISTRATIVO (*)	B

CULTURA

7	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
8	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
9	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C

TURISMO-SPORT-MANIFESTAZIONI

10	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO (**)	D

(*) posto da coprire nel 2022 (P.T.F.P. 2022-2024)
(**) posto da coprire nel 2022 (P.T.F.P. 2022-2024)

SETTORE II

Politiche Economico Finanziarie

CONTABILITA' E BILANCIO

11	SPECIALISTA ATTIVITA' AMM.VE CONTABILI	D
12	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D
13	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
14	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
15	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B

SERVIZI TRIBUTARI

16	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D
17	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
18	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C

SETTORE III

Politiche del territorio e Sviluppo economico

URBANISTICA

19	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D
20	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D

EDILIZIA PRIVATA

21	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D
22	ISTRUTTORE TECNICO	C
23	ISTRUTTORE TECNICO	C
24	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C

SVILUPPO ECONOMICO

25	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
26	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C

SETTORE IV

Politiche Ambientali e Lavori Pubblici

LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE

27	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D
28	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMBIENTALE	D
29	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
30	ISTRUTTORE TECNICO	C
31	ISTRUTTORE TECNICO	C

MANUTENZIONI

32	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D
33	ISTRUTTORE TECNICO	C
34	COLLABORATORE AMM.VO	B
35	COLLABORATORE TECNICO	B
36	COLLABORATORE TECNICO	B
37	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B

SERVIZI SVILUPPO TECNOLOGICO

38	ISTRUTTORE AMM.VO INFORMATICO	C

(*) posto da coprire nel 2022 (P.T.F.P. 2022-2024)

SETTORE V

Servizi al Cittadino e Risorse Umane

URP-SPORTELLO CITTADINO

39	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
40	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
41	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C

SERVIZI DEMOGRAFICI

42	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D
43	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
44	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
45	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
46	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE (*)	C
47	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B
48	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B

RISORSE UMANE

49	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D
50	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D
51	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE (*)	C

(*) posto da coprire nel 2022 (P.T.F.P. 2022-2024)

SETTORE VI

Politiche Sociali e Istruzione

SERVIZI SOCIALI

52	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIALE	D
53	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIALE	D
54	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIALE (*) pt 50%	D
55	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
56	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B

ISTRUZIONE

57	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D
58	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C
59	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	C

(*) posto da coprire nel 2022 (P.T.F.P. 2022-2024)

CORPO INTERCOMUNALE DI POLIZIA LOCALE

Corpo Intercomunale Mogliano-Preganziol-Casier

POLIZIA LOCALE

60	ISTRUTTORE DIRETTIVO P.L.	D
61	ISTRUTTORE DIRETTIVO P.L. (*)	D
62	AGENTE P.L.	C
63	AGENTE P.L.	C
64	AGENTE P.L.	C
65	AGENTE P.L.	C
66	AGENTE P.L.	C
67	AGENTE P.L. (**)	C
68	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D
69	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B

(*) posto da coprire nel 2022 (P.T.F.P. 2022-2024)
(**) posto da coprire dal 01.03.2023

SETTORE I		SETTORE II		SETTORE III		SETTORE IV		SETTORE V		SETTORE VI		CORPO INTERCOMUNALE DI POLIZIA LOCALE	
2	B	1	B	0	B	4	B	2	B	1	B	1	B
5	C	4	C	5	C	5	C	8	C	3	C	6	C
2	D	3	D	3	D	3	D	3	D	4	D	3	D
9		8		8		12		13		8		10	

UNITA' PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	
0	B
0	C
1	D
1	

TOTALE	
11	B
36	C
22	D
69	TOTALE D.O.

Allegato D

Tabella fabbisogno personale

PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

ANNO 2022 – Procedure in fase di espletamento					
ASSUNZIONI *(in base alla capacità assunzionale)*					
N.	**Categoria ingresso**	**Profilo Professionale**	**Settore Assegnazione**	**Modalità/motivo**	**Decorrenza**
1	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	I – Turismo e Manifestazioni	Concorso/Utilizzo Graduatorie concorsuali	2° semestre 2022
1	D	Istruttore Dir. P.L.	Corpo Intercomunale P.L.	Concorso/Utilizzo Graduatorie concorsuali	2° semestre 2022
1	C	Istruttore Amm.vo-Contabile	V – Risorse Umane	Concorso/Utilizzo Graduatorie concorsuali	2° semestre 2022
1	D	Istruttore Direttivo Sociale part time 50%	VI – Servizi Sociali	Concorso/Utilizzo Graduatorie concorsuali	2° semestre 2022
1	B	Esecutore Amministrativo	I - Segreteria AA.GG.	Avviamento iscritti liste legge 68/1999	2° semestre 2022

ANNO 2023					
CESSAZIONI *(presunte)*					
N.	**Categoria ingresso**	**Profilo Professionale**	**Settore Assegnazione**	**Modalità/motivo**	**Decorrenza**
1	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	III – Urbanistica	Dimissioni	Anno 2023
ASSUNZIONI *(in base alla capacità assunzionale)*					
N.	**Categoria ingresso**	**Profilo Professionale**	**Settore Assegnazione**	**Modalità/motivo**	**Decorrenza**
1	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	III – Urbanistica	Concorso/Utilizzo Graduatorie Concorsuali/Mobilità	Anno 2023
1	C	Agente P.L.	Corpo Intercomunale P.L.	Concorso/Utilizzo Graduatorie concorsuali	1° semestre 2023

ANNO 2024 – 2025					
CESSAZIONI (presunte)					
N.	**Categoria ingresso**	**Profilo Professionale**	**Settore Assegnazione**	**Modalità/motivo**	**Decorrenza**
1	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	VI – Istruzione	Dimissioni	Anno 2024
1	C	Agente P.L.	Corpo Intercomunale PL	Dimissioni	Anno 2024
1	B	Collaboratore Amministrativo	IV – Manutenzioni	Dimissioni	Anno 2025
ASSUNZIONI *(previsione assunzioni in base alla capacità assunzionale e alle presunte cessazioni)*					
N.	**Categoria ingresso**	**Profilo Professionale**	**Settore Assegnazione**	**Modalità/motivo**	**Decorrenza**
1	C	Istruttore Amm.vo-Contabile	I – Segreteria AA.GG.	Concorso/ Concorso/Utilizzo Graduatorie Concorsuali/Mobilità	Anno 2024
1	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	VI – Istruzione	Concorso/Utilizzo Graduatorie Concorsuali/Mobilità	Anno 2024
1	C	Agente P.L.	Corpo Intercomunale PL	Concorso/Utilizzo Graduatorie Concorsuali	Anno 2024
1	B	Collaboratore Amministrativo	IV – Manutenzioni	Concorso/Utilizzo Graduatorie Concorsuali	Anno 2025

LAVORO FLESSIBILE E COMANDO
Nel rispetto dei limiti di spesa e del tetto per lavoro flessibile, è consentito il ricorso ad assunzioni a tempo determinato o al lavoro flessibile per il tempo strettamente necessario nell'ipotesi di assenza con diritto alla conservazione del posto e mancato o ritardato turnover del personale dipendente.
Nel rispetto dei limiti di spesa del personale è consentito il ricorso al comando e convenzioni limitato all'ipotesi di assenza con diritto alla conservazione del posto, mancato o ritardato turnover del personale dipendente, passaggio di consegne da parte di personale cessato dal servizio, e nelle more di diversa organizzazione dei servizi secondo le indicazioni della Giunta.

MANSIONI SUPERIORI
Nel rispetto dei limiti di spesa e nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto per almeno un anno o di posto vacante in dotazione organica, al personale individuato su proposta del Titolare di Posizione Organizzativa competente in relazione al dipendente da sostituire, definendo quali criteri di scelta per l'attribuzione: o la valutazione della performance dell'ultimo triennio; o l'esperienza acquisita nelle materie di competenza del dipendente da sostituire; o il curriculum/formazione individuale.

La previsione di cui al presente Piano del fabbisogno ha carattere prudenziale, poiché tiene conto unicamente, delle cessazioni per raggiungimento limiti di età, nonché per altri eventi al momento già noti. Ove non risultino disponibili informazioni puntuali concernenti l'anzianità contributiva, si basa sulla lettura comparata dell'art. 12 della legge 70/1975, che fissa a 65 anni il raggiungimento del limite ordinamentale anagrafico, con l'art. 1 del decreto legge n. 90/2014 (convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114), recante "Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni".

Pertanto, tali previsioni, potrebbero subire fisiologiche variazioni in merito alla loro distribuzione temporale, tenuto conto che l'adesione a "quota cento", per gli aventi diritto, è meramente opzionale come disposto dall'art. 14 del decreto legge 4/2019 e che il compimento del 65° anno di età, ex art. 1 del decreto legge n. 90/2014, potrebbe non associarsi alla maturazione del requisito contributivo occorrente per la c.d. pensione anticipata, con conseguente necessità di prosecuzione del rapporto di lavoro fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia, secondo le vigenti disposizioni normative.

Si evidenzia che:

- *l'art. 14 del D. L. n. 4/2019 dispone che il diritto a quota 100 "conseguito entro il 31 dicembre 2021 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data, ferme restando le disposizioni del presente articolo";*
- *l'art. 16 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 recante "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", pubblicato nella G.U. n. 23 del 28.01.2019 ha rideterminato i requisiti per poter accedere al trattamento pensionistico anticipato (cd. Opzione Donna), secondo le regole di calcolo del sistema contributivo previste dal D. Lgs. n. 180 del 30.04.1997: "Il diritto al trattamento pensionistico anticipato è riconosciuto […] nei confronti delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2018 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti … omissis …"; successivamente l'art. 1, comma 94 della Legge 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) ha esteso l'accesso al trattamento pensionistico anticipato alle lavoratrici dipendenti che abbiano perfezionato i requisiti prescritti dal sopra citato D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 entro il 31 dicembre 2021.*
- *a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 1 comma 87 lettera a) della legge 30.12.2021, n. 234 a decorrere dal 1 gennaio 2022 i requisiti di età anagrafica e di anzianità contributiva il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni, definita «pensione quota 100», previsti all'art. 14 comma 1 del D.L. n. 4/2019 sono determinati in 64 anni di età anagrafica e 38 anni di anzianità contributiva per i soggetti che maturano i medesimi requisiti nell'anno 2022. Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2022 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data, ferme restando le disposizioni contenute nello stesso art. 14.*

Infine, occorre considerare che eventuali modifiche legislative agli attuali requisiti pensionistici, ad oggi non note, potrebbero alterare le analisi predittive fin qui condotte.