



COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 111 del 03/09/2022

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIAO PER MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024, DEL PIANO ASSUNZIONI 2022 E DEL PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

L'anno **duemilaventidue** addì **tre** del mese di **settembre** alle ore **08:30** nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

SALVARANI MASSIMO	Sindaco	Presente
GHIZZI PIER CLAUDIO	Vice Sindaco	Assente
MASSARA ROSARIO ALBERTO	Assessore	Presente
CIRIBANTI VANESSA	Assessore	Presente
DELLA CASA BARBARA	Assessore	Presente
BOLLANI DAVIDE	Assessore	Presente

Presenti n. 5

Assenti n. 1

Partecipa all'adunanza il **Segretario Generale MELI BIANCA** che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. **SALVARANI MASSIMO** nella sua qualità di **Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente proposta di deliberazione:

Visti:

- il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, d.lgs. 267/2000, che disciplina:
 - ❖ all'art. 48 le competenze della Giunta;
 - ❖ all'art. 91 le "assunzioni", sancendo 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 e che gli organi di vertice sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 39, comma 1, della L.449/1997, che prevede che le Amministrazioni pubbliche sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001, che, sinteticamente, dispone che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono a tali adempimenti non possono assumere nuovo personale, con divieto applicabile ex art. 22 del D.lgs. 75/2017 dal 30/3/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo ministeriali;
- il D.M. del Ministero dell'Interno del 18.11.2020, in G.U. 30/11/2020 n. 297, che indica per gli enti in condizioni di dissesto il rapporto medio dipendenti/abitanti per la fascia demografica dai 10.000 ai 19.999 in un dipendente ogni 166 abitanti, mentre il Comune di Porto Mantovano alla data del 31/12/2021 ha un rapporto di un dipendente ogni 471,07 abitanti (residenti al 31.12.2021 n. 16.566, dipendenti n. 34 a tempo pieno e 2 part time per complessivi 35,17 dipendenti rapportati a tempo pieno);
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, approvate in data 8/5/2018, pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 27/7/2018;
- il regolamento uffici e servizi, da ultimo modificato con delibera di G.C. n. 3 del 11/1/2020, che, fra l'altro, individua la macro struttura dell'Ente;
- la legge di bilancio n. 178 del 30/12/2020, che, all'art. 1, commi da 797 a 802 in materia di potenziamento dei servizi sociali comunali, ha previsto l'erogazione di un contributo economico a favore degli Ambiti sociali territoriali (ATS) in ragione del numero di assistenti sociali impiegati in proporzione alla popolazione residente, contributo determinato in 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, secondo il quale 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;
- l'art. 33, c. 2, D.L. 34 del 30.4.2019, convertito in Legge 58/2019, ai sensi del quale i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio

asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

- il decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica D.M 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in G.U. n. 108 del 27/4/2020, che definisce le capacità assunzionali di personale nei Comuni e che:
 - o individua i valori soglia, differenti per fascia demografica, del rapporto tra le spese di personale (definita e calcolata in modo diverso e per finalità diverse rispetto alla spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 L. 296/2006) e la media delle entrate correnti, che per il Comune di Porto Mantovano (ente nella fascia demografica f comuni da 10.000 a 59.999 abitanti) è pari al 27% (art. 4, tabella 1, lett. f);
 - o individua le percentuali massime annuali di incremento della suddetta spesa per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia;
 - o dispone all'art. 5 comma 1 che i comuni appartenenti alla fascia dai 10mila ai 59.999 abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia (cosiddetti enti virtuosi), fino al 31/12/2024 possono incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 nella misura indicata per ciascuna annualità 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 in tabella 2 dell'art. 5 (16% nel 2021, 19% nel 2022, 21% nel 2023, 22% nel 2024);
- la circolare 13/5/2020, in Gazzetta Ufficiale 226 del 11/9/2020, del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno sul decreto 17/3/2020, che esplica le modalità di calcolo dei criteri indicati nel decreto 17 marzo 2020;
- l'art. 101 del CCNL relativo al personale dirigente dell'area funzioni locali 17.12.2020 che dispone che nei comuni fino a 100.000 abitanti, l'assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta, fra l'altro, "la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale";
- l'art. 17 comma 1 bis 162 del d.l. 162/2019 convertito in L.28/2/2020 n. 8, che 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;
- l'art. 31-bis del D.L. 6/11/2021, convertito in L. 29/12/2021 n. 233, relativo alle assunzioni a tempo determinato per l'attuazione del PNRR, le cui spese sono in deroga all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito in L 122/2010;
- l'art. 1 del d.L. 80 del 9/6/2021, convertito in L6/8/2021 n. 113, che dispone la possibilità per le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR di porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto, in base alla circolare del Ministero dell'economia e delle finanze che stabilisce le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni titolari dei singoli interventi possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR;
- la circolare 4 del 18/1/2022 del MEF RGS, che evidenzia che le Amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR sono anche le amministrazioni territoriali titolari di progetti e azioni finanziati con le risorse del PNRR;
- l'art 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, che dispone che le pubbliche amministrazioni adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, cosiddetto "PIAO";
- il DPR del 30 giugno 2022, n. 81, Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, secondo il quale

negli enti con più di 50 dipendenti sono soppressi gli adempimenti inerenti il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 commi 1 e 4 del d.lgs. 165/2001 in quanto assorbiti nel PIAO;

- il Decreto Ministeriale 24.6.2022, che definisce il contenuto del PIAO, nonché le modalità semplificate del contenuto del PIAO nelle Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, disponendo anche per tali enti che la sezione del PIAO “Sezione Organizzazione e Capitale umano” riporti il Piano triennale dei fabbisogni di personale. Il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica “la consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare: 1) la capacità assunzionale dell’amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni; 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali”;
- il D.L. 36 del 30/4/2022 “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)” cosiddetto Decreto PNRR2, convertito in Legge n. 79 del 29/6/2022, che, fra l’altro, modifica le procedure per il reclutamento di personale e dispone la cessazione al 31/12/2022 dei comandi – distacchi di personale;
- il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 – 2024, approvato con DGC n. 48 del 30/04/2022;

Riconosciuto che:

- il Piano triennale del fabbisogno di personale è uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- il Piano triennale del fabbisogno si sviluppa in ambito triennale, annualmente aggiornabile in base alle nuove o mutate esigenze;
- il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non è espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima;
- per gli enti locali, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall’art. 1, comma 557 – spesa media triennio 2011/2013– della L. n. 296/2006;
- nell’ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati ed è possibile coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni, intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Dato atto del contesto normativo di riferimento che definisce i limiti alle assunzioni, in particolare:

- **l’esistenza di divieto di assunzione:**

1. ai sensi dell'art. 1 comma 557-ter della Legge 296 del 27.12.2006 in caso di mancato rispetto del comma 557 del medesimo articolo inerente la riduzione della spesa di personale;
 2. ai sensi dell'art. 9 comma 1-quinquies del D.L. 24.6.2013 n. 113, convertito in legge 7.8.2016 n. 160, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione e il relativo invio alla Banca dati unitaria delle amministrazioni pubbliche (BDAP) dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dei dati aggregati per voce del piano dei conti integrato; tale divieto viene meno nel momento in cui gli enti adempiono all'approvazione e all'invio dei documenti contabili indicati nel comma in parola;
 3. ai sensi dell'art 48 del d.lgs. 11.4.2006 n. 198 in caso di mancata approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, approvato per il triennio 2021-2023 con D.G.C. 13 del 13/2/2021;
 4. ai sensi dell'art. 10 comma 5 del l.gs. 150 del 27.10.2009 in caso di mancata adozione del Piano della Performance;
 5. ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 30/03/2001 n. 165 in caso di mancata ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
 6. ai sensi dell'art. 6 comma 6 del d.lgs. 30/03/2001 n.165, in caso di mancata approvazione del piano triennale dei fabbisogni in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance, e la sua trasmissione mediante il sistema SICO alla Ragioneria generale dello Stato;
 7. ai sensi dell'art. 9 del D.L. 185/2008 qualora l'ente non sia in regola con gli obblighi di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;
 8. ai sensi dell'art. 6 comma 7 D.L. 80/2021 la mancata adozione del PIAO comporta che l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- **l'esistenza di limiti alla spesa di personale:** ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, che statuisce, fra l'altro, che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale che si calcola con riferimento, ex art. 1, comma 557 quater della citata legge 296 con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, che per il Comune di Porto Mantovano è

Spesa 2011	Spesa 2012	Spesa 2013	Media triennio 11-13
1.544.515,63	1.526.214,35	1.499.155,26	1.523.295,08

- **l'esistenza di ulteriori limiti in merito alla spesa annua per lavoro flessibile:** ai sensi dell'art. 9 comma 28 del d.l. 31.5.2010 n. 78 e dell'art. 20 comma 3 D.lgs. 75 del 25.5.2017 per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, la spesa annua per lavoro flessibile non può eccedere la spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ridotta del valore utilizzato per le stabilizzazioni, che per il Comune di Porto Mantovano ammonta a **euro 76.560,68**;

Preso atto che la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale è stata effettuata con note: prot. 2224 del 31/1/2022 per il settore Attività produttive, cultura, servizio economato informatica, prot. 2249 del 31/1/2022 per il settore Ragioneria, tributi, controllo di gestione, controllo società partecipate, prot. 2897 del 7/2/2022 per il settore Amministrativo, prot. 4213 del 21/2/2022 per il settore tecnico opere pubbliche e urbanistica, nota del 7/2/2022 per il settore vigilanza, prot. 3178 del 9/2/2022 per il settore Servizi alla persona;

Premesso che:

- con delibera di Giunta Comunale n. 21 del 5/3/2022 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 e il piano assunzioni 2022;
- con delibera di G.C. n. 92 del 26/7/2022 è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione 2022 – 2024 PIAO, di cui il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 e il piano assunzioni 2022 costituiscono un allegato;
- con delibera di G.C. n. 92 del 26/7/2022 è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione 2022 – 2024 PIAO, di cui il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 – 2024 costituisce un allegato (già approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 30/04/2022), che al capitolo primo “Principi guida del PNA 2019”, a pag. 9

contiene il paragrafo “La gestione delle segnalazioni whistleblowing”;

Preso atto altresì che:

- il Decreto 8 maggio 2018 “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” dispone all’art. 2 che la “dotazione organica è un valore finanziario, intesa quale valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile”, che per i Comuni è, per legge, la spesa media del triennio 2011-2013, per il Comune di Porto Mantovano pari a euro **1.523.295,08**;
- la programmazione della spesa 2022-2024 come **Allegato A** non supera la spesa potenziale massima sostenibile (valore finanziario della dotazione organica). Essa è programmata tenendo conto del personale attualmente in servizio a tempo indeterminato, delle convenzioni per l’utilizzo di personale dipendente di altri enti, delle cessazioni attualmente conosciute, nonché del personale assumibile ai sensi del DM 17/3/2020 e delle assunzioni a tempo determinato ai sensi dell’art. 1 commi 69 e 70 L. 178/2020 o con forme di lavoro flessibile;
- la consistenza di personale al 31/12/2021 (anno precedente a quello di adozione del piano) è allegata al presente documento, file “consistenza di personale 31.12.2021” **Allegato B**;
- la situazione organica dell’ente alla data attuale, inclusiva delle assunzioni previste nel triennio 2022 – 2024, è allegata al presente documento file “dotazione organica” **Allegato C**;
- sussiste la convenzione per la gestione in forma associata dell’ufficio di segreteria comunale, approvata con Delibera di Consiglio comunale n. 56 del 29/7/2019, secondo la quale il Segretario Comunale del Comune di Suzzara presta servizio anche presso il Comune di Porto Mantovano per 14 ore su 36 e presso il Comune di Motteggiana;
- sussiste la gestione associata con il Comune di San Giorgio Bigarello e il Comune di Castelforte del servizio Polizia Locale, come da delibera di C.C. n.4 del 29/1/2020;
- cessa il 31/12/2022 la convenzione per l’utilizzo in entrata di messo comunale per 12 ore settimanali;

Rilevato che:

- è stata calcolata la spesa di personale ai sensi dell’art. 2 lett. a) del DM 17/3/2020, che definisce la spesa di personale come la spesa impegnata per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP, rilevata nell’ultimo rendiconto della gestione approvato (2021) pari a € 1.391.574,36 (macro 101);
- sono state calcolate ai sensi dell’art. 2 lett. b) del DM 17/3/2020 le entrate correnti come media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2021, 2020, 2019), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata, pari a € 10.777.541,10;
- il Comune di Porto Mantovano, appartenente alla fascia demografica f) del DM 17/3/2020, ha una incidenza della spesa di personale su entrate correnti del 12,91%, mentre la soglia massima è definita dall’art. 4 il DM 17/3/2020 nel 27%;
- il Comune di Porto Mantovano è ENTE VIRTUOSO, in quanto si colloca al di sotto del valore soglia del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del 27% (pari a euro $10.777.541,10 \times 27\% = 2.909.936,10$ valore soglia espresso in euro);
- è stato calcolato, in applicazione dell’art. 5, tabella 2 del D.M. 17/3/2020, l’incremento massimo per l’anno 2022 della spesa di personale 2018 di € 1.554.770,36 (macro 101 del consuntivo 2018) per il valore del 19% ovvero euro 295.406,37;
- la delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 85/2021 fornisce i seguenti chiarimenti:
 - le percentuali individuate dalla Tabella 2 dell’art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 rappresentano valori incrementali della spesa per il personale, come tali comprensivi dei valori percentuali individuati per le annualità precedenti; pertanto ciascun valore assorbe quello individuato per le annualità precedenti;
 - la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d’anno costituisce assunzione di personale ai sensi dell’art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019;

Dato atto che:

a) ai sensi del comma 1 dell'art. 5 del DM 17/3/2020 fino al 31/12/2024 il Comune di Porto Mantovano può incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 (pari a euro 1.554.770,39 nella misura indicata per ciascuna annualità 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 in tabella 2 dell'art. 5 (19% nel 2022, 21% nel 2023, 22% nel 2024): nel 2022 19% di euro 1.554.770,39 pari a euro **295.406,37**;

- l'aumento della spesa di personale non può comunque eccedere il valore soglia;

- ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DM 17/3/2020 la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del DM 17/3/2020, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557 quater L. 27/12/2006 n. 296;

Considerato che:

- questo Comune ha coperto il posto di Istruttore Tecnico cat. C, previsto nel piano del fabbisogno del personale 2022-2024 (DGC 21/2022), con assunzione effettuata in data 1/7/2022;

- si sono verificate e si stanno verificando cessazioni impreviste di personale:

1 Agente di Polizia Locale cat. C cessato il 15/7/22;

1 Istruttore Amministrativo Contabile cat. C cessato il 15/8/22;

1 Assistente Sociale cat. D in cessazione il 18/9/22;

Considerato che il Comune di Porto Mantovano intende aggiornare il piano del fabbisogno del personale approvato con DGC n. 21 del 5/3/2022, prevedendo, oltre al mantenimento del personale attualmente in servizio, quanto segue:

- sostituzione di 1 Agente di Polizia Locale cat. C (già bandita la mobilità ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 165/2001);

- sostituzione di 1 Istruttore Amministrativo Contabile cat. C, da assegnare al Settore Ragioneria e assunzione di 1 ulteriore Istruttore Amministrativo Contabile da assegnare al Settore Servizi alla Persona (entrambi mediante lo scorrimento di graduatoria esistente con il Comune di Suzzara e qualora esaurita, scorrimento graduatorie altri enti o indizione di nuovo concorso);

- sostituzione di 1 Assistente Sociale cat. D (mediante mobilità o scorrimento graduatorie altri enti o indizione di nuovo concorso da effettuarsi nel 2023 previa copertura temporanea del posto nel 2022);

- assunzione di 1 Istruttore Messo comunale cat. C part time 50% per cessazione della convenzione con altro ente (mediante mobilità o scorrimento graduatorie altri enti o indizione di nuovo concorso) nei limiti degli stanziamenti della spesa di personale iscritti a bilancio;

- sostituzione di 1 Istruttore Amministrativo cat. C da assegnare al Settore Amministrativo nel 2023 per pensionamento di un dipendente;

- sostituzione dell'ulteriore personale che dovesse cessare nel triennio 2022-2024 nel rispetto della normativa in materia di assunzioni;

Dato atto altresì che le menzionate programmate assunzioni a tempo indeterminato non comportano ai sensi dell'art. 33 comma 2 d.l. 34 del 30/4/2019, convertito in L. 58 del 28/6/2019, l'aumento del limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23 c. 2 del d.lgs. 75 del 25 maggio 2017, in quanto in applicazione del DM 17/3/2020, il personale in servizio al 31/12/2018 era di 41 unità, mentre si prevede che al 31/12/2022 i dipendenti saranno 40, incluso un dipendente in assegnazione temporanea;

Verificato che questo ente rispetta i limiti di spesa di personale ex art. 1 comma 557 quater L. 296/2006 in quanto:

a) il consuntivo 2021, approvato dal C.C. evidenzia una spesa di personale inferiore alla spesa 2011 e comunque inferiore alla media del triennio 2011/2013;

b) la programmazione della spesa 2022-2024 come Allegato A, non supera la spesa potenziale massima sostenibile. Essa è programmata tenendo conto del personale attualmente in servizio a tempo indeterminato, delle convenzioni per l'utilizzo di personale dipendente di altri enti, delle cessazioni attualmente conosciute per pensionamento, nonché del personale assumibile ai sensi del DM 17/3/2020;

Verificato altresì che la spesa di personale 2022 – 2024 al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP prevista nel bilancio 2022 – 2024 (Situazione per macroaggregato 101 “Redditi da lavoro dipendente” Allegato E) è inferiore alla spesa 2018 aumentata della capacità massima assunzionale;

Visti:

- la delibera di Consiglio Comunale n. 27 del 28/03/2022 di approvazione della Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2022 – 2024;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 28/03/2022 di approvazione del Bilancio di previsione 2022 -2024
- la delibera di G.C. di approvazione del PIAO n. 92 del 26/7/2022;
- la relazione del Responsabile del settore Ragioneria Finanze Bilancio prot. 16310 del 11/7/2022 avente ad oggetto “*VERIFICA DELLA SALVAGUARDIA DEGLI EQUILIBRI DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2022 – 2024 EX ART. 193 DEL D.LG.267/2000* nella quale si evidenzia il mantenimento degli equilibri di bilancio nel triennio 2022-2024;
- la asseverazione dell’organo di revisione in data 30 agosto 2022 verbale n. 18, pervenuto al prot. 19696, avente ad oggetto “*accertamento ex art. 19, comma 8, L. 448/2001, sulla proposta di deliberazione di Giunta comunale concernente “Aggiornamento del PIAO per modifica del Piano Triennale di Fabbisogni del personale 2022-2024 e del Piano Assunzioni 2022”*”;

Dato atto che:

- con delibera di G.C. 24 del 12/3/2022 l’Ente ha aderito a Syllabus per la formazione digitale dei dipendenti attraverso la piattaforma <https://www.competenzedigitali.gov.it>;
- il test di assesment effettuato da 15 dipendenti ha evidenziato i risultati in allegato F, evidenziando i fabbisogni formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze nelle 5 aree:
 - 1) Dati, informazioni e documenti informatici;
 - 2) Comunicazione e condivisione;
 - 3) Sicurezza;
 - 4) Servizi on-line;
 - 5) Trasformazione digitale;

Considerato infine che il Comune di Porto Mantovano intende aggiornare il PIAO, inserendo nel Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 – 2024, al capitolo primo “Principi guida del PNA 2019”, a pag. 9 “La gestione delle segnalazioni whistleblowing” come segue:

Viste le “Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”, adottate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021, il Comune di Porto Mantovano si è dotato di un sistema informatizzato raggiungibile dalla home page del sito comunale che consente l’inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima <https://www.comune.porto-mantovano.mn.it/index.php/amministrazione/whistleblowing>
<https://comunediportomantovano.whistleblowing.it/#/>

DELIBERA

- 1) **DI AGGIORNARE** il PIAO, approvato con DGC 92 del 26/7/2022, mediante modificazione al piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, approvato con DGC 21 del 5/3/2022, prevedendo quanto segue:

N. posti	Figura professionale	Cat.	Tempo	anno	Modalità copertura	note
1	Agente PL	C	Pieno	2022	mobilità/scorrimento	Sostituzione di 1

					graduatorie enti/concorso	altri cessato
2	Istr Amm-Cont.	C	Pieno	2022	Scorrimento graduatoria/scorrimento graduatorie enti/concorso/	Sostituzione di 1 cessato e 1 nuova assunzione a tempo indeterminato
1	Assistente Sociale	D	Pieno	2023	copertura assegnazione temporanea/comando/contr atto a tempo determinato dal 1/10/22 al 31/3/23; mobilità/scorrimento graduatorie enti/concorso tempo indet. nel 2023	Sostituzione di 1 dipendente in corso di cessazione
1	Istruttore Messo	C	Part time	2022	mobilità/scorrimento graduatorie enti/concorso tempo indet. nel 2022 con assunzione da fine 2022 o nel 2023 e temporanea copertura con convenzione con altri enti	1 assunzione a tempo indet. (cessazione convenzione con altro ente)
1	Istruttore Amministrativo	C	Pieno	2023	scorrimento graduatorie altri enti/concorso tempo indet. con assunzione nel 2023	Sostituzione di 1 dipendente per possibile pensionamento
Termine delle procedure non concluse nel corso del 2023 e 2024						
ricorrere alle assunzioni a tempo determinato finanziate dal PNRR ai sensi dell'art. 1 del d.L. 80 del 9/6/2021 convertito in L6/8/2021 n. 113 per la realizzazione dei progetti di cui avrà la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto, senza oneri a carico del bilancio in quanto coperti dal PNRR					Assunzioni a tempo determinato	

nonché la sostituzione di altro personale che dovesse cessare nell'arco del triennio 2022-2024;

2) DI AGGIORNARE altresì il PIAO, approvato con D.G.C. 92 del 26/7/2022, con indicazione delle priorità di formazione del personale dipendente per il triennio 2022 – 2024, mediante l'utilizzo di Syllabus per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze nelle 5 aree:

- Dati, informazioni e documenti informatici;
- Comunicazione e condivisione;
- Sicurezza;
- Servizi on-line;
- Trasformazione digitale;

3) DI AGGIORNARE altresì il PIAO, approvato con D.G.C. 92 del 26/7/2022, inserendo nel Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 – 2024, al capitolo primo “Principi guida del PNA 2019”, a pag. 9 “La gestione delle segnalazioni whistleblowing” come segue:

Viste le “Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”, adottate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021, il Comune di Porto Mantovano si è dotato di un sistema informatizzato raggiungibile dalla home page del sito comunale che consente l’inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima <https://www.comune.porto-mantovano.mn.it/index.php/amministrazione/whistleblowing>
<https://comunediportomantovano.whistleblowing.it/#/>

4) DI DISPORRE per esigenze eccezionali o temporanee il ricorso ai sensi dell’art. 36 d.lgs. 165/2001 al lavoro flessibile, nel limite della spesa per lavoro flessibile nel triennio 2022-2024 per l’importo non superiore a euro 76.560,68, previa disponibilità delle risorse a bilancio;

5) DI APPROVARE:

- A) il prospetto spesa di personale 2022-2024 ex art. 1 c. 557 L. 296/2006 (Allegato A);
- B) la consistenza di personale al 31/12/2021 (Allegato B);
- C) la dotazione organica dell’ente quale ricognizione del personale in servizio e del personale assumibile (Allegato C);
- D) il Prospetto CAPACITA’ ASSUNZIONALE 2022 (DM 17/3/2020 art. 5 comma 1) (Allegato D);
- E) Spesa di personale 2022 – 2024 al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP prevista nel bilancio 2022 – 2024 (Situazione bilancio per macroaggregato codice 101 “Redditi da lavoro dipendente” (Allegato E);
- F) Risultati assesment Syllabus fabbisogni formativi (Allegato F);

6) DI DARE ATTO che la spesa derivante dal suddetto piano triennale del fabbisogno di personale è coerente con le previsioni di spesa del personale contenute nel bilancio 2022/2024;

7) DI RISERVARSI di modificare il presente atto a seguito di interventi normativi e/o per esigenze organizzative, funzionali e/o finanziarie e/o di sospenderne, dilazionarne l’attuazione anche in relazione a modifiche o interventi normativi o finanziari o diverse interpretazioni o orientamenti giurisprudenziali contabili, nonché sulla base delle verifiche e delle capacità di bilancio dell’Ente al fine del rispetto della normativa e dei vincoli in materia assunzionale e degli equilibri di bilancio

Visti i seguenti pareri richiesti ed espressi sulla suindicata proposta di deliberazione, ai sensi dell’art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000:

1. *Responsabile del servizio interessato;*
2. *Responsabile del servizio finanziario;*

Con voti unanimi

DELIBERA

Di approvare la suindicata deliberazione.

Di dichiarare, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile il presente atto, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

IL Sindaco
SALVARANI MASSIMO
(sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21
D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

IL Segretario Generale
MELI BIANCA
(sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21
D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)