



COMUNE DI PONTE SAN NICOLÒ
PROVINCIA DI PADOVA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.123 del 26-10-2022

Oggetto:
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024: VARIAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE ANNO 2022.

L'anno **duemilaventidue** addì **ventisei** del mese di **ottobre** alle ore **21:15** nella sala delle adunanze in Municipio, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede il Sig. SCHIAVON MARTINO, nella sua qualità di SINDACO.

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE MERLO ANNALISA.

Alla trattazione dell'argomento sono Presenti e Assenti i Signori:

SCHIAVON MARTINO	SINDACO	Presente
DE BONI GABRIELE	VICESINDACO	Assente
RINUNCINI ENRICO	ASSESSORE	Presente
NARDO ROBERTO	ASSESSORE	Presente
ZIGLIO ALESSIA	ASSESSORE	Presente
GASPARIN ALESSIA	ASSESSORE	Presente

Verbale letto, approvato e firmato digitalmente, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL PRESIDENTE
SCHIAVON MARTINO

[firma digitale sull'originale]

IL SEGRETARIO GENERALE
MERLO ANNALISA

[firma digitale sull'originale]

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione presentata dal Sindaco;

Premesso che con deliberazione di G.C. n. 136 del 10/11/2021 si è provveduto ad approvare il piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024 comprendente la ricognizione annuale delle eccedenze del personale e la programmazione dei fabbisogni del personale per il suddetto triennio;

Dato atto che con la medesima deliberazione è stato verificato il rispetto del limite di spesa del personale secondo le indicazioni dettate dal DM 17/03/2020 nonché il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 e s.m.i. che non viene abrogato espressamente dalla nuova normativa e che fissa il vincolo del rispetto del tetto di spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, vincolo che deve pertanto ritenersi in vigore e deve essere rispettato;

Considerato che nel piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024 sono previste le sostituzioni di tutte le seguenti figure e di ogni altra che per qualsiasi motivo cessasse dal servizio nel periodo di validità del piano, prevedendo l'assunzione con le procedure previste dalla normativa vigente:

ANNO 2022

- n. 1 Operaio Specializzato, Cat. B3 presso il Settore 4° - Lavori Pubblici;

ANNO 2023

- n. 1 Istruttore Amministrativo, Cat. C presso il Settore 2° Servizi Finanziari – Servizio Tributi;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, Cat. D3 presso il Settore 3° Uso ed Assetto del Territorio;
- n. 1 Istruttore Amministrativo, Cat. C presso il Settore 5° Servizi alla Persona – Servizio Assistenza Sociale;

ANNO 2024

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, Cat. D presso il Settore 3° Uso ed Assetto del Territorio – Servizio Amministrativo;
- n. 1 Collaboratore Professionale, Cat. B3 presso il settore 1° Affari Generali – Servizi Generali;
- n. 1 Operaio Specializzato, Cat. B3 presso il Settore 4° - Lavori Pubblici;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, Cat. D presso i Servizi di Staff – Servizio Gestione Risorse Umane;
- n. 1 Istruttore Direttivo Contabile, Cat. D3 presso il Settore 2° Servizi Finanziari;

Ricordato che, nel Documento Unico di programmazione per il triennio 2022-2024, presentato con deliberazione di C.C. n. 43 del 28/07/2021, successivamente approvato con aggiornamenti con deliberazione di C.C. n. 69 del 27/12/2021, al punto 15.1 disponeva la sostituzione di tutto il personale cessato o che cesserà dal servizio per collocamento a riposo, trasferimento per mobilità volontaria presso altri enti o per altre cause, mediante le procedure ordinarie di reclutamento secondo quanto previsto dal D.Lgs 165/2001 all'art. 30 (passaggio diretto tra amministrazioni diverse) e all'art. 35 (concorso pubblico o altra procedura selettiva) anche utilizzando graduatorie valide di altri enti;

Considerata la possibilità di modificare e/o integrare in qualsiasi momento il piano triennale approvato, qualora dovessero verificarsi situazioni nuove e non prevedibili nonché esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio in considerazione, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in termini di incremento delle capacità di spesa derivanti da economie originate da cessazioni di personale, ovvero intervenuti mutamenti legislativi e/o sopravvenute esigenze di servizio;

Ritenuto funzionale all'organizzazione dell'Ente la previsione di due nuovi posti di categoria C con la qualifica di istruttore amministrativo da istituire con trasformazione di 2 posti di categoria giuridica B3;

Ritenuto pertanto di avvalersi per la copertura dei suddetti due nuovi posti della previsione dell'art 52, comma 1-bis del D.Lgs 165/2001, che prevede che “ *...Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per*

l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti ... omissis ... All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”;

Precisato a decorrere dal 09/06/2021, data di entrata in vigore della nuova disposizione ad oggi, sulle progressioni verticali le assunzioni dall'esterno per ciascuna categoria sono state le seguenti:

Cessati per categoria	Nuovi assunti per categoria	Modalità
Categoria B	1	Con utilizzo graduatoria di concorso di altro ente
Categoria C	3	Con utilizzo graduatoria di concorso proprio per 2 posti e di altro ente per 1 posto
Categoria D	3	Con utilizzo graduatoria di concorso di altro ente

Attestato il rispetto del limite del 50% dei posti di categoria C provenienti dall'esterno prevedendo 2 progressioni verticali rispetto ai tre posti già assunti dall'esterno;

Dato atto che la previsione dell'ulteriore assunzione non determina situazioni di eccedenze o esuberi di personale;

Accertato che il Comune di Ponte San Nicolò si colloca in una condizione di virtuosità, finanziaria in quanto il rapporto tra la spesa complessiva del personale impegnata in termini di competenza e rilevata nel rendiconto della gestione 2021 al netto di IRAP (€ 2.106.960,34) e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2019-2021, al netto del valore assestato del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nella parte corrente del bilancio di previsione 2021 (€ 8.086.526,42), risulta pari al **26,06%** come risulta dall'**Allegato A**);

Dato atto che per il passaggio dalla categoria B alla categoria C a seguito della progressione verticale, la cui decorrenza si ipotizza a far data dal 01/12/2022 nel triennio è pari a:

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Spesa ipotizzata per la progressione verticale di due categorie B a alla categoria C oneri riflessi e IRAP compresi	€ 5.233,00	€ 62.800,00	€ 62.800,00
Minore spesa per le 2 categorie B	€ 4.933,00	€ 59.200,00	€ 59.200,00
Differenziale di spesa che grava sulla capacità assunzionale	€ 300,00	€ 3.600,00	€ 3.600,00

Evidenziato che la spesa complessiva del personale includendo la spesa per la copertura dei due posti di categoria C, con le progressioni verticali, **non supera** il valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. ossia il **27,00% di € 8.086.526,42** corrispondente ad **€ 2.183.362,13**;

Precisato che viene rispettato il limite della spesa del personale definito dal valore soglia di cui alla Tabella 1 DPCM 17/03/2020 individuato in € 76.401,79, come meglio esplicitato nell'Allegato A) al presente provvedimento di cui fa parte integrante e sostanziale, nonché il limite di spesa calcolato sul monitoraggio 2011/2013 posto che lo stesso individua un margine di € 9.256,60;

Richiamato altresì il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali vigente;

Evidenziato che, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, per il triennio 2022/2024, l'Ente potrà procedere all'assunzione di personale a tempo determinato, per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale che si venissero a verificare, sulla base di effettive e motivate richieste da parte dei Responsabili di Settore, entro il limite di spesa annua massima consentita pari ad € 18.583,23 al quale non si applica la riduzione del 50% avendo rispettato l'obbligo di riduzione delle spese del personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della Legge 296/2006, salva la possibilità di deroga al vincolo di spesa previsto dall'art. 22, comma 1, del D.L. 50/2017, convertito nella Legge 96/2017 così come stabilito dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

Dato atto che l'Ente:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- ha rispettato nell'anno 2021 i vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio" previsti dalla Legge 232/2016;
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto della Gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. 66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016 ed entro i termini di volta in volta previsti, ha provveduto a trasmettere i dati richiesti dalla citata disposizione alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni (BDAP);
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs 198/2006);
- rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 68 del 12/03/1999;

Ritenuto, quindi, di approvare la modifica al programma triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2022 affinché il Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane possa procedere secondo gli indirizzi ivi determinati;

Tenuto conto che la programmazione del fabbisogno di personale è in rapporto funzionale diretto con il Piano Esecutivo di Gestione, poiché è con questo strumento che l'ente individua gli obiettivi specifici da raggiungere e le connesse esigenze cui è legato il fabbisogno di personale e che conseguentemente sarà modificato anche il PEG;

Visto il parere espresso dall'organo di revisione che si allega sub B);

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.;

Visto lo Statuto Comunale;

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

Visto il D.Lgs 267/2000;

Acquisiti i pareri, resi 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 dare atto del permanere dell'assenza di situazioni di esubero o in soprannumero di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001, come riscritto dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), e successive modificazioni ed integrazioni;
2. Di modificare per le motivazioni in premessa, il piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024, prevedendo due nuove figure di categoria C da istituire con trasformazione di 2 posti di categoria giuridica B;
3. Di ricoprire i suddetti due posti di categoria C mediante progressioni verticali, avvalendosi della possibilità concessa dal comma 1-bis dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001, che consente le progressioni verticali nella misura del 50% dei posti ricoperti con accesso dall'esterno;
4. Di attestare il rispetto di detto vincolo del 50% dei posti da ricoprire dall'esterno in quanto dall'entrata in vigore della nuova disposizione ad oggi sono stati assunti dall'esterno n. 3 posti;

5. Di dare atto che la maggiore spesa per il passaggio dalla categoria B alla categoria C a seguito della progressione verticale, la cui decorrenza si ipotizza a far data dal 01/12/2022 nel triennio è pari a:

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Spesa ipotizzata per la progressione verticale di due categorie B a categoria C oneri riflessi e IRAP compresi	€ 5.233,00	€ 62.800,00	€ 62.800,00
Minore spesa per le 2 categorie B	€ 4.933,00	€ 59.200,00	€ 59.200,00
Differenziale di spesa che grava sulla capacità assunzionale	€ 300,00	€ 3.600,00	€ 3.600,00

6. Di dare atto che il Comune di Ponte San Nicolò rispetta il limite di spesa del personale definito dal valore soglia di cui alla Tabella 1 DPCM 17/03/2020 individuato in € 76.401,79 come meglio esplicitato nell'Allegato A) al presente provvedimento di cui fa parte integrante e sostanziale e il limite di spesa calcolato sul monitoraggio 2011/2013 posto che lo stesso individua un margine di € 9.256,60;
7. Di confermare che per il triennio 2022/2024, nel limite dell'importo di € 18.583,23 si può procedere all'assunzione di personale con contratti di lavoro flessibile, per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale così come previsto dall'art. 36 del D.Lgs 165/2001 che si venissero a verificare nel corso del triennio, sulla base di effettive e motivate richieste da parte dei Responsabili di Settore, così come stabilito dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;
8. Di dare atto che è stato acquisito il parere espresso dall'organo di revisione che si allega sub B);
9. Di precisare che la programmazione triennale può sempre essere rivista e aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
10. Di dare atto che il Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane provvederà all'esecuzione del presente provvedimento ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 107 del T.U.I.R. 267/2000;
11. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, D.Lgs n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 – 2021 al Dipartimento della Funzione pubblica;
12. Di provvedere alla diffusione della presente deliberazione con la pubblicazione all'Albo Pretorio ed in Amministrazione Trasparente.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuta l'urgenza di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;
Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

Di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto.

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024: VARIAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE ANNO 2022.

PARERI, RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL T.U. APPROVATO CON D.LGS. 18.08.2000, N. 267, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.

Il sottoscritto MERLO ANNALISA, Responsabile del Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **regolarità tecnica** sulla proposta di deliberazione.

20-10-2022

Il Responsabile del Servizio
F.to MERLO ANNALISA

Il sottoscritto QUESTORI LUCIO, Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **regolarità contabile** sulla proposta di deliberazione.

26-10-2022

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to QUESTORI LUCIO

COMUNE DI		PONTE SAN NICOLO'	
ANNO	2022		
POPOLAZIONE (abitanti)	13.330		
CLASSE	F		
VALORE SOGLIA	27,00%		
SPESA PERSONALE	2.106.960,34 €		
MEDIA ENTRATE CORRENTI	8.086.526,42 €		
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	26,06%		
Rapporto max soglia	2.183.362,13 €		
CAPACITA' ASSUNZIONALE	76.401,79 €		
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	19,00%		
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	397.411,45 €		
Resti assunzionali	96.598,70 €		
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	76.401,79 €		
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO		

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono 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 valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento

COMUNE DI PONTE SAN NICOLO'

(Provincia di Padova)

Parere del Revisore del Conto sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 20/10/2022 avente ad oggetto: "Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024 variazione della programmazione anno 2022".

L'Organo di revisione

VISTI

- La proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 125 del 20/10/2022 avente ad oggetto: "Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024 ricognizione cessazioni e variazione della programmazione anno 2022".
- la deliberazione n.136 del 10/11/2021 con cui la Giunta Comunale ha approvato il piano del fabbisogno del personale (PTFP) 2022 – 2024;
- la deliberazione n. 69 del 27/12/2021 con cui il Consiglio Comunale ha approvato l'aggiornamento alDUP;
- la deliberazione n. 78 del 27/12/2021 con cui il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio finanziario 2022/2024;

Preso atto che il Consiglio Comunale con atto n. 22 del 27/04/2022 ha approvato il conto di bilancio per l'esercizio 2021;

Rilevato che il decreto legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il D.P.C.M. 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L. 90 del 24.06.2014 convertito in L.114 del 11.08.2014 e successive integrazioni, e quindi viste le disposizioni ivi contenute e la Circolare interministeriale 13 maggio 2020 (pubblicata nella G.U. del 11/09/2020, n.226), esplicativa del decreto *de quo*;

Richiamata la normativa di riferimento;

Preso atto che l'Ente:

- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008;
- la Giunta con proprio atto n. 147 del 19.12.2018 ha approvato il piano triennale delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48 D. Lgs. 198/2006;
- è stato rispettato il termine per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio alla BDAP, ai sensi dell'art. 9 c. 1 quinquies D.L. n. 113/2016;

Ed appurato che:

- la verifica dell'eventuale eccedenza di personale è stata effettuata con deliberazione della Giunta Comunale n.136/2021 in occasione dell'approvazione del piano del fabbisogno del personale 2022/2024, la ricognizione ha avuto esito negativo;
- l'approvazione del Piano della Performance per l'anno 2022, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 è avvenuta con deliberazione della Giunta n. 4 del 17 gennaio 2022;

Rilevato inoltre:

- la possibilità di modificare e/o integrare in qualsiasi momento il piano triennale approvato, qualora dovessero verificarsi situazioni nuove e non prevedibili nonché esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio in considerazione, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in termini di incremento delle capacità di spesa derivanti da economie originate da cessazioni di personale, ovvero intervenuti mutamenti legislativi e/o sopravvenute esigenze di servizio;
- che l'Amministrazione ritiene funzionale all'organizzazione dell'Ente la previsione di due nuovi posti di categoria C con la qualifica di istruttore amministrativo da istituire con trasformazione di 2 posti di

- categoria giuridica B3;
- che l'Amministrazione ritiene di avvalersi per la copertura dei suddetti due nuovi posti della previsione dell'art 52 co. 1 bis del d.lgs 165 del 2001, che prevede che “...Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti ... omissis ... All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”;

Evidenziato che la spesa complessiva del personale includendo la spesa per la copertura dei due posti di categoria C, con le progressioni verticali, non supera il valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. ossia il 27,00% di € 8.086.526,42 corrispondente ad € 2.183.362,13;

Dato atto che per il passaggio dalla categoria B alla categoria C a seguito della progressione verticale, la cui decorrenza si ipotizza a far data dal 01/12/2022 nel triennio è pari a:

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Spesa ipotizzata per la progressione verticale di due categorie B a alla categoria C oneri riflessi e IRAP compresi	€ 5.233,00	€ 62.800,00	€ 62.800,00
Minore spesa per le 2 categorie B	€ 4.933,00	€ 59.200,00	€ 59.200,00
Differenziale di spesa che grava sulla capacità assunzionale	€ 300,00	€ 3.600,00	€ 3.600,00

Visto il parere di regolarità tecnica del 20/10/2022 reso ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D. Lgs 267/2000 e sottoscritto dalla Responsabile, dott.ssa Merlo Annalisa;

Per tutto quanto sopra esposto, a seguito dell'istruttoria svolta, l'Organo di revisione

Accerta

che i documenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale, come risultanti dalla proposta di delibera di Giunta Comunale n. 125 del 20/10/2022 avente ad oggetto: “Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024 variazione della programmazione anno 2022” sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e risultano contabilmente coerenti con gli obiettivi di finanza pubblica fissati dalle leggi vigenti, con particolare riferimento a quanto dispone l'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001.

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del piano triennale del fabbisogno del personale, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Treviso, 26 Ottobre 2022

IL REVISORE

Antonella BETTIOL



Firmato digitalmente da:
 BETTIOL ANTONELLA
 Firmato il 26/10/2022 11:50
 Seriale Certificato: 19140977
 Valido dal 09/07/2020 al 09/07/2023
 InfoCert Firma Qualificata 2