

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE



COMUNE DI BUSTO GAROLFO
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

ORIGINALE

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 – 2023 -2024 AI SENSI DEL DPCM 17 MARZO 2020.	<i>Nr. Progr.</i>	51
	<i>Data</i>	17/05/2022
	<i>Seduta NR.</i>	22

L'anno DUEMILAVENTIDUE questo giorno DICIASSETTE del mese di MAGGIO alle ore 17:30 convocata con le prescritte modalità, NELLA EX SALA CONSILIARE DI VIA MAGENTA si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>
BIONDI SUSANNA	PRESIDENTE	S
MILAN ANDREA	ASSESSORE	S
CAMPETTI PATRIZIA	ASSESSORE	S
RIGIROLI GIOVANNI	ASSESSORE	S
CARNEVALI STEFANO	ASSESSORE	S
SELMO RAFFAELA	ASSESSORE	S
<i>TOTALE Presenti: 6</i>		<i>TOTALE Assenti: 0</i>

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE del Comune, il Dott. GIACINTO SARNELLI.

In qualità di SINDACO, il Sig. BIONDI SUSANNA assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 - 2023 -2024 AI SENSI DEL DPCM 17 MARZO 2020.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 29 15/04/2021 con la quale è stato approvato il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2021/2022/2023 ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 e vista altresì la successiva modifica al Piano di che trattasi, approvata giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 148 del 07/12/2021;

Attesa la necessità di dover approvare un Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022/2023/2024, onde dover andare a coprire dei posti che si sono resi vacanti o che si renderanno tali nel corso dell'anno 2022, come da comunicazioni agli atti dell'Ente;

Attesa la necessità di andare a definire, con tale approvazione, la dotazione organica dell'Ente, il Piano dettagliato del fabbisogno del personale con la relativa spesa ed il rispetto del contenimento della spesa del personale, documenti allegati alla presente deliberazione a costituirne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che:

- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000;
- l'Ente ha approvato il "Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2020/2022" con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 28/01/2020;
- L'Ente ha rispettato le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile;
- le previsioni di spesa trovano adeguata copertura nelle capacità di bilancio dell'Ente e rientrano nei limiti fissati dagli atti di programmazione;
- l'Ente ha conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente;
- l'Ente ha adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.l. n. 185/2008;

Richiamato il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali, approvato con propria deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 10/01/2017 e successivamente modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 18/04/2017;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente, per il personale senza

qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie Locali, approvato in data 21/05/2018;

Atteso che tutta la documentazione allegata alla presente deliberazione è stata trasmessa in data 11/05/2022 al Revisore dei Conti onde recepirne parere favorevole;

Accertato che, nello specifico, il sopra citato Revisore dei Conti ha ufficialmente espresso in data 14/05/2022 il proprio parere favorevole in relazione a quanto oggetto della presente deliberazione (parere allegato alla presente - ns. prot. 0011806 del 16/05/2022);

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. n. 165/2001 e s.m.i.;

Visto il parere favorevole, dal punto di vista tecnico, espresso dalla Responsabile dell'Area Istituzionale e Risorse Umane, nonché il parere favorevole, dal punto di vista contabile, espresso dalla Responsabile dell'Area Attività Finanziarie;

Attesa la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

Con votazione unanime favorevole, espressa in forma palese,

D E L I B E R A

1) di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022 - 2023 -2024 ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 approvato giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 15/04/2021 e successivamente modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 148 del 07/12/2021;

2) di dare atto che tale approvazione si rende necessaria onde andare a coprire dei posti che si sono resi vacanti o che si renderanno tali nel corso dell'anno 2022, come da comunicazioni agli atti dell'Ente;

3) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni, così come modificato, in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

4) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni,

così come modificato, 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;

5) di dare atto che il presente provvedimento:

- verrà trasmesso alle Organizzazioni Sindacali, ai sensi della vigente contrattazione collettiva nazionale;
- è stato trasmesso al Revisore dei Conti, per le verifiche ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28.12.2001, n. 488, in data 11/05/2022, ottenendo in data 14/05/2022 parere positivo come da ns prot. n. 0011806 del 16/05/2022 (parere allegato alla presente deliberazione).

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Attesa la necessità di dare immediata attuazione a quanto precedentemente deliberato;

Visto il 4^o comma, dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267;

Con votazione unanime favorevole, espressa in forma palese,

D E L I B E R A

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 51 DEL 17/05/2022

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
SUSANNA BIONDI

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. GIACINTO SARNELLI

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

COMUNE DI BUSTO GAROLFO
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

Numero Delibera **51** del **17/05/2022**

OGGETTO

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 – 2023
-2024 AI SENSI DEL DPCM 17 MARZO 2020.**

PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL TUEL - D. LGS. 267/2000

Per quanto concerne la **REGOLARITA' TECNICA** esprime parere:

FAVOREVOLE

Data 16/05/2022

IL RESPONSABILE DI AREA
Dott.ssa ROSSANA ARNOLDI

Parere di **REGOLARITA' CONTABILE** attestante la copertura finanziaria:

FAVOREVOLE

Data 16/05/2022

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI
Dott.ssa ATTILIA CASTIGLIONI



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano

fiscale 00873100150ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 51 DEL
17/05/2022

OGGETTO:
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 -
2023 -2024 AI SENSI DEL DPCM 17 MARZO 2020.

AREA ISTITUZIONALE E RISORSE UMANE

ALLEGATO A)

**PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2023/2024 AI
SENSI DEL DPCM 17 MARZO 2020.**

DOTAZIONE ORGANICA

AREA ISTITUZIONALE E RISORSE UMANE DIPENDENTI IN SERVIZIO ASSEGNATI

1 Esperto Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso D.3	pt. 80%
3 Specialista Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso D.1	tempo pieno
1 Istruttore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso C.1	tempo pieno
1 Istruttore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso C.1	pt. 70%
4 Collaboratore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso B.3	tempo pieno
1 Collaboratore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso B.3	pt. 70%
1 Collaboratore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso B.3	pt. 50%
1 Esecutore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso B.1	tempo pieno
1 Operatore generico cat. Giuridica di ingresso A.1	tempo pieno

14

AREA RISORSE STRUMENTALI DIPENDENTI IN SERVIZIO ASSEGNATI

1 Specialista Tecnico Cat. Giuridica di ingresso D.1	tempo pieno
1 Istruttore Tecnico Cat. Giuridica di ingresso C.1	tempo pieno
1 Istruttore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso C.1	tempo pieno
1 Istruttore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso C.1	tempo pieno
da coprire con mobilità	

4

AREA ATTIVITA' FINANZIARIE DIPENDENTI IN SERVIZIO ASSEGNATI

1 Esperto Contabile Cat. Giuridica di ingresso D.3	tempo pieno
1 Specialista Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso D.1	tempo pieno
1 Specialista Contabile Cat. Giuridica di ingresso D.1	tempo pieno
2 Istruttore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso C.1	tempo pieno
1 Collaboratore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso B.3 fino al 30/06/2022	tempo pieno



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano

riscale 00873100150ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 51 DEL
17/05/2022

1 Istruttore Contabile Cat. Giuridica di ingresso C.1 dal 01/07/2022	tempo pieno
---	-------------

6

AREA DEMANIO E PATRIMONIO IMMOBILIARE

DIPENDENTI IN SERVIZIO ASSEGNATI

1 Esperto Tecnico Cat. Giuridica di ingresso D.3	tempo pieno
1 Istruttore Tecnico Cat. Giuridica di ingresso C.1	tempo pieno
1 Istruttore Tecnico Cat. Giuridica di ingresso C.1	tempo pieno
1 Istruttore Tecnico Cat. Giuridica di ingresso C1 da coprire	tempo pieno
1 Istruttore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso C.1	Tempo pieno
1 Collaboratore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso B.3	tempo pieno

6

AREA TERRITORIO E ATTIVITA' ECONOMICHE

DIPENDENTI IN SERVIZIO ASSEGNATI

1 Specialista Tecnico Cat. Giuridica di ingresso D.1	tempo pieno
1 Specialista Tecnico Cat. Giuridica di ingresso D.1	tempo pieno
1 Istruttore Tecnico Cat. Giuridica di ingresso C.1	tempo pieno
1 Istruttore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso C.1 1	pt. 70%
1 Collaboratore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso B.3 fino al 31/08/2022	tempo pieno
1 Istruttore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso C. 1 dal 01/08/2022	tempo pieno

5

AREA PROMOZIONE ALLA PERSONA

DIPENDENTI IN SERVIZIO ASSEGNATI

1 Specialista Assistente Sociale Cat. Giuridica di ingresso D.1	tempo pieno
1 Specialista Assistente Sociale Cat. Giuridica di ingresso D.1	tempo pieno
2 Istruttore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso C.1	tempo pieno
1 Collaboratore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso B.3	tempo pieno

5

AREA ATTIVITA' EDUCATIVE E PER IL TEMPO LIBERO

DIPENDENTI IN SERVIZIO ASSEGNATI



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano

fiscale 00873100150ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 51 DEL
17/05/2022

1 Esperto Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso D.3	pt. 50%
1 Specialista Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso D.1	tempo pieno
1 Collaboratore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso B.3	tempo pieno
1 Collaboratore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso B.3	pt 70%

4

AREA POLIZIA LOCALE

DIPENDENTI IN SERVIZIO ASSEGNATI

1 Esperto Polizia Locale Cat. Giuridica di ingresso D. 3	tempo pieno
2 Specialista di Polizia Locale Cat. Giuridica di ingresso D. 1	tempo pieno
1 Istruttore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso C. 1	tempo pieno
5 Agenti di Polizia Locale Cat. Giuridica di ingresso C.1	tempo pieno

8

Busto Garolfo, lì 11 maggio 2022.

LA RESPONSABILE DELL'AREA ISTITUZIONALE E RISORSE UMANE
Dott.ssa Rossana Arnoldi



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano

fiscale 00873100150ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 51 DEL
17/05/2022

OGGETTO:
**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI
PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 – 2023 -2024 AI SENSI DEL DPCM 17
MARZO 2020.**



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano
Codice Fiscale 00873100150

AREA ISTITUZIONALE E RISORSE UMANE

ALLEGATO B)

**PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2023/2024 AI
SENSI DEL DPCM 17 MARZO 2020.**

Premesso che con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 15/04/2021 è stato approvato il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2021/2022/2023 ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 e che, con deliberazione della Giunta Comunale n. 148 del 07/12/2021, lo stesso è stato successivamente modificato;

Accertata la necessità di procedere con la copertura di posti che si sono resi vacanti o che si renderanno tali nel corso dell'anno 2022;

Chiarito che tali coperture andranno a determinare delle modifiche rispetto al precedente Piano del Fabbisogno del Personale, andando ad identificare la situazione come di seguito dettagliata:

ANNO 2022

AREA ATTIVITA' EDUCATIVE E TEMPO LIBERO

N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	INDIZIONE SELEZIONE	ASSUNZIONE	MODALITA'	COSTO ANNUO STIMATO
1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO Part - time 70%	B 7	GIUGNO 2022	SETTEMBRE 2022	MOBILITA' INTERNA	€ 22.500,00

In sostituzione di dipendente profilo professionale di Collaboratore Amministrativo part - time 70% dimissionario dal 31/12/2021 (ultimo giorno lavorativo 30/12/2021), con diritto alla conservazione del posto per n. 6 mesi.

AREA ATTIVITA' FINANZIARIE

N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	INDIZIONE SELEZIONE	ASSUNZIONE	MODALITA'	COSTO ANNUO STIMATO
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	GIUGNO 2022	SETTEMBRE 2022	MOBILITA' ESTERNA OVVERO PROCEDURA CONCORSUALE OVVERO GRADUATORIA DI ALTRI ENTI	€ 33.000,00

in sostituzione di dipendente profilo professionale di Collaboratore Amministrativo categoria B 7, trasferito con mobilità interna presso l'Area Attività Educative e Tempo Libero

AREA TERRITORIO E ATTIVITA' ECONOMICHE

N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	INDIZIONE SELEZIONE	ASSUNZIONE	MODALITA'	COSTO ANNUO STIMATO
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	GIUGNO 2022	AGOSTO 2022	MOBILITA' ESTERNA OVVERO PROCEDURA CONCORSUALE OVVERO GRADUATORIA DI ALTRI ENTI	€ 33.000,00

in sostituzione di dipendente profilo professionale di Collaboratore Amministrativo categoria B 7, dimesso dal 01/09/2022 (ultimo giorno lavorativo 31/08/2022)

AREA RISORSE STRUMENTALI

N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	INDIZIONE SELEZIONE	ASSUNZIONE	MODALITA'	COSTO ANNUO STIMATO
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	GIUGNO 2022	LUGLIO 2022	MOBILITA' ESTERNA OVVERO PROCEDURA CONCORSALE OVVERO GRADUATORIA DI ALTRI ENTI	€ 33.000,00

in sostituzione di dipendente profilo professionale di Istruttore Amministrativo categoria C 1, dimesso in data 19/12/2021;

AREA PROMOZIONE ALLA PERSONA

N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	INDIZIONE SELEZIONE	ASSUNZIONE	MODALITA'	COSTO ANNUO STIMATO
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	GIUGNO 2022	AGOSTO 2022	MOBILITA' ESTERNA OVVERO PROCEDURA CONCORSALE OVVERO GRADUATORIA DI ALTRI ENTI	€ 33.000,00

in sostituzione di dipendente profilo professionale di Istruttore Amministrativo categoria C 1, dimesso dal 01/08/2022 (ultimo giorno lavorativo 31/07/2022)

AREA DEMANIO E PATRIMONIO IMMOBILIARE

N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	INDIZIONE SELEZIONE	ASSUNZIONE	MODALITA'	COSTO ANNUO STIMATO
1	ISTRUTTORE TECNICO	C	GIUGNO 2022	LUGLIO 2022	MOBILITA' ESTERNA OVVERO PROCEDURA CONCORSALE OVVERO GRADUATORIA DI ALTRI ENTI	€ 33.000,00

in sostituzione di dipendente profilo professionale di Istruttore Tecnico categoria C 1, dimesso in data 20/03/2022;

AREA POLIZIA LOCALE

N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	INDIZIONE SELEZIONE	ASSUNZIONE	MODALITA'	COSTO ANNUO STIMATO
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D	GIUGNO 2022	LUGLIO 2022	MOBILITA' ESTERNA OVVERO PROCEDURA CONCORSALE OVVERO GRADUATORIA DI ALTRI ENTI	€ 37.000,00
1	AGENTI DI POLIZIA LOCALE	C	GIUGNO 2022	SETTEMBRE 2022	MOBILITA' ESTERNA OVVERO PROCEDURA CONCORSALE OVVERO GRADUATORIA DI ALTRI ENTI	€ 33.000,00

--	--	--	--	--	--	--

in sostituzione di dipendente profilo professionale di Istruttore Direttivo categoria D 1, dimesso in data 30/06/2020;

in sostituzione di dipendente profilo professionale di Agente di Polizia Locale categoria C 1, a seguito di modifica del profilo professionale (da Agente di Polizia Locale ad Istruttore Amministrativo), causa inabilità alla mansione;

L'Amministrazione dichiara che il presente documento di programmazione del fabbisogno di personale è improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.39 della legge 27 dicembre 1997, n.449, e successive modificazioni.

Busto Garolfo, lì 11 maggio 2022.

LA RESPONSABILE DELL'AREA ISTITUZIONALE E RISORSE UMANE
Dott.ssa Rossana Arnoldi

O

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 – 2023 -2024 AI SENSI DEL DPCM 17 MARZO 2020.



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano
Codice Fiscale 00873100150

AREA ISTITUZIONALE E RISORSE UMANE

ALLEGATO C)

RELAZIONE TECNICA TRIENNIO 2022/2023/2024: RISPETTO CONTENIMENTO SPESA DEL PERSONALE

RIFERIMENTI NORMATIVI:

L'Ente locale, nella gestione del personale, dalle nuove assunzioni alla dinamica della spesa, è soggetto ad un complesso di vincoli che si inseriscono nel più ampio quadro legislativo di contenimento delle spese in materia di pubblico impiego. La disciplina complessiva, trova collocazione e continuità in tutta quella serie di disposizioni che, a decorrere dal 2002 con la finanziaria 448/2001, sono state rivolte ad assicurare il contenimento della spesa del personale in coerenza quindi con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica ed in particolare:

L'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, 296 (L. Finanziaria 2007), come modificato dal d.l. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, stabilisce 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, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

1. riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile.
2. razionalizzazione e snellimento delle procedure burocratico - amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali/responsabilità in organici;
3. contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

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

Richiamato il Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020 - articolo 33 decreto Crescita (DL 34/2019 convertito nella L. 58/2019) recante «Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni»;

METODO DI CALCOLO:

Ai sensi del Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020 – articolo 33 decreto Crescita (DL 34/2019 convertito nella L. 58/2019) recante «Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni», il limite della spesa viene così elaborato:

DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA RAPPORTO SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI E FACOLTA' ASSUNZIONALE

Valore soglia = $\frac{\text{spesa di personale (1)}}{\text{Entrate correnti (2)}}$

1) SPESA DI PERSONALE: impegni di competenza per spesa complessiva di personale al lordo oneri riflessi e al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

2) ENTRATE CORRENTI : media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

1) SPESA DI PERSONALE

Spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto della gestione approvato (2021)

Macroaggregato 101	1.835.806,96
Macroaggregato 103	-
	1.835.806,96

2) ENTRATE CORRENTI

<i>entrate correnti</i>	2019	2020	2021
titolo I	7.142.677,51	6.816.752,66	6.848.536,74
titolo II	324.629,61	1.202.412,76	591.856,63
titolo III	1.598.382,04	1.356.424,96	1.493.641,43
totale	9.065.689,16	9.375.590,38	8.934.034,80

media entrate correnti 9.125.104,78

FCDE stanziato a bilancio ultima annualità considerata 373.316,76

totale 8.751.788,02

VALORE SOGLIA = $\frac{1.835.806,96}{8.751.788,02}$ pari a **20,98**

Del che, in virtù del raffronto con la popolazione, l'Ente appartiene alla relativa fascia legata al seguente valore soglia (articolo 4 – comma 1 – del citato Decreto Ministeriale):

FASCE DEMOGRAFICHE	VALORE SOGLIA
f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0 %

Andando, così, ad essere annoverato tra i cosiddetti "Comuni virtuosi" e, come tale, fino al 31 dicembre 2024 l'incremento della spesa del personale registrata nel 2018, calcolata secondo le predette definizioni (*Spesa del personale*), può essere effettuato, fermo restando il valore soglia di cui, in misura non superiore al valore percentuale indicato, per ciascun anno, nella seguente tabella (articolo 5 – comma 1 del Decreto Ministeriale):

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%

Inoltre, 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, fermi restando i valori soglia per ciascuna fascia demografica indicati nella Tabella 1 e sempre nel rispetto dei relativi piani triennali dei fabbisogni di personale e dell'equilibrio di bilancio pluriennale, asseverato dall'organo di revisione (articolo 5, comma 2).

Il D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito in legge, con modificazioni, con la **Legge n. 133 del 6 agosto 2008, all'art. 76, comma 1**, ha previsto che debbano essere considerate, tra le spese di personale, quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, la somministrazione di lavoro, il personale di cui all'articolo 110 del D.Lgs. 267/2000, così come quelle sostenute per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. Ha inoltre stabilito il divieto di assunzione per quell'Ente che non ha rispettato il pareggio di bilancio.

Con **nota prot. n. 34748 del 31/3/2008 del Ministero dell'Economia e delle Finanze** – Dipartimento della ragioneria generale dello stato si sono chiariti i criteri per il calcolo delle spese del personale di cui sopra. In particolare la RGS ha evidenziato una logica di continuità che sottende al dettato normativo e pertanto richiama, nonostante la disapplicazione della previgente disciplina limitativa (art. 1, commi 198-204 della Legge n. 266/2005¹), le disposizioni di cui alla propria **circolare n. 9/2006**, emanata a seguito dell'entrata in vigore della Legge Finanziaria 2006, onde garantire la omogeneità dei dati nei vari anni di riferimento.

In qualsiasi caso, alla data attuale, ai fini della possibilità di procedere al reclutamento di personale è necessario il rispetto dei seguenti requisiti:

1. rispetto dei vincoli del "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 710, Legge n. 208/15;
2. trasmissione con modalità telematiche alla Ragioneria generale dello Stato dell'attestazione del rispetto del vincolo del "pareggio di bilancio" (legge 232/16);
3. l'Ente non deve versare nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. lgs. n. 267/2000;
4. L'ente deve rispettare le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile;

1

La **Legge Finanziaria 2006**, nel rispetto degli ambiti di autonomia costituzionalmente garantiti, disponeva all'**art. 1, comma 198**, che le spese di personale delle Amministrazioni Regionali, degli Enti Locali e degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale per ciascuno degli anni 2006, 2007 e 2008 non potessero superare il corrispondente ammontare dell'anno 2004 dell'1%.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze aveva successivamente pubblicato la **circolare n. 9 del 17 febbraio 2006** con la quale venivano forniti alcuni chiarimenti circa le modalità di determinazione delle basi di calcolo ai fini della verifica del risparmio.

Il **Decreto Legge n. 233 del 4 luglio 2006** (Decreto Bersani), all'art. 30, aveva apportato ulteriori correzioni.

5. approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 6 del D.Lgs. n. 165/01 e s.m.i. e art. 91 del Tuel);
6. attestazione annuale relativa all'assenza di dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza (art. 33, comma3, del D.Lgs. n. 165/01);
7. approvazione del "Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità" (art. 48, comma1, del D. Lgs. n. 198/06 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/01);
8. attivazione della "Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti" (art. 27, del DL. n. 66/14);
9. approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies, dl. n. 113/16 convertito in Legge n. 160/16);
10. adozione Piano della Performance (corte dei Conti Sardegna n. 1/2018).

LA BASE PER LE SPESE DI PERSONALE:

In virtù del Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020 – articolo 33 decreto Crescita (DL 34/2019 convertito nella L. 58/2019) recante «Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni», fino al 31 dicembre 2024 l'incremento della spesa del personale registrata nel 2018 può essere effettuato, fermo restando il valore soglia di cui pari al 27% (in linea con la fascia demografica di appartenenza), in misura non superiore ai valori percentuali sotto riportati:

- ANNO 2021	16,0%
- ANNO 2022	19.0%
- ANNO 2023	21,0%
- ANNO 2024	22,0%

Busto Garolfo, lì 11 maggio 2022.

LA RESPONSABILE DELL'AREA ISTITUZIONALE E RISORSE UMANE
Dott.ssa Rossana Arnoldi



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano
Codice Fiscale 00873100150

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2023-2024 AI SENSI DEL DPCM 17 MARZO 2020.

IL REVISORE DEI CONTI

Visto l'art.19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n.448, in base al quale 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 della spesa di cui all'art.39 della legge 27 dicembre 1997, n.449, e successive modificazioni;

Richiamato il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 recante «Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni»;

Considerata la necessità di approvare il Piano del Fabbisogno del Personale per gli anni 2022 – 2023 – 2024, alla luce del sopra citato Decreto Ministeriale, andando così a definire la dotazione organica dell'Ente, il piano dettagliato del fabbisogno del personale con la relativa spesa ed il rispetto del contenimento della spesa del personale (relazione tecnica);

Dato atto che non si rilevano condizioni di eccedenza o di soprannumero di personale, nonché l'assenza di processi di esternalizzazione di servizi con trasferimento di personale;

Preso atto che l'Ente per l'anno 2020 ha posto in atto tutti gli adempimenti necessari al mantenimento degli equilibri di bilancio;

ai sensi dell'art.19, comma 8, della Legge 448/2001, esprime:

PARERE FAVOREVOLE

parere favorevole all'approvazione del Piano del Fabbisogno del Personale per gli anni 2022 – 2023 – 2024 ai sensi del DPCM 17 marzo 2020, come da proposta di delibera trasmessa a questo Organo, certificando il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni previste dalla normativa vigente.

Busto Garolfo, li 11/05/2022

IL REVISORE DEI CONTI

Dott. Giorgio Bruschi