



COMUNE DI BUSTO GAROLFO
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

C O P I A

**APPROVAZIONE PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO
2020-2021-2022.**

Nr. Progr. **141**

Data **22/10/2019**

Seduta NR. **40**

L'anno DUEMILADICIANNOVE questo giorno VENTIDUE del mese di OTTOBRE alle ore 17:30 convocata con le prescritte modalità, NELLA SOLITA SALA DELLE ADUNANZE 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 FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2021-2022.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 29/01/2019 con la quale è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2019/2021, con la conseguente approvazione di:

- a) dotazione organica per gli anni 2019/2021, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., composta da n. 52 unità differenziate per categoria e profilo professionale;
- b) piano dettagliato del fabbisogno del personale con la relativa spesa
- c) relazione tecnica triennio 2019/2021: rispetto contenimento spesa del personale.

Vista la nota prot. n. 0017784 del 05/08/2019 con la quale il dipendente di ruolo Sig. F. M., Istruttore Informatico categoria C2 collocato presso l'Area Risorse Strumentali, ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza dal 01/11/2019 (ultimo giorno lavorativo 31/10/2019);

Atteso che, in sostituzione del sopra citato dipendente dimissionario, è sorta l'esigenza all'interno dell'Area Risorse Strumentali di ricercare un Istruttore Tecnico a tempo pieno categoria giuridica ed economica C1, da collocarsi tra il personale in dotazione dell'Area in questione;

Vista, al proposito, la relazione del Responsabile dell'Area Risorse Strumentali, con la quale ben si delinea l'esigenza di inserire in organico tale figura (relazione agli atti dell'Ente);

Considerato che tale profilo (Istruttore Tecnico categoria giuridica ed economica C1) non era previsto all'interno della innanzi citata Area, dove, per contro, risulta essere presente un profilo corrispondente ad un Istruttore Informatico categoria giuridica di ingresso C1 a tempo pieno;

Appalesata, pertanto, la necessità di approvare, con le indicazioni di cui sopra, il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2020/2021/2022, andando a definire una dotazione organica come da Allegato A) alla presente deliberazione;

Visto il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2020/2021/2022, Allegato B) alla presente deliberazione, con il

quale si intende definire, per l'anno 2020, la spesa legata al nuovo profilo professionale di cui sopra;

Accertato di approvare l'Allegato C) - Relazione Tecnica triennio 2020/2021/2022: rispetto contenimento spesa del personale”;

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, , le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, 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;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza

con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6 comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

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

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

Accertato che, l'amministrazione comunale, rispetto al fabbisogno di personale come rappresentato nella deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 29/01/2019, ritiene necessario confermare la sua consistenza per il triennio 2020-2021-2022 in numero di 52 unità, come da Allegato A) al presente atto, costituendone parte integrante e sostanziale.

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i. e considerato l'articolo 14-bis del D. L. 4/2019, il quale prevede la possibilità di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso

dell'anno (senza attendere l'esercizio successivo), ma i reclutamenti possono avvenire soltanto una volta maturata la corrispondente facoltà assunzionale e cioè a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn - over);

Dato atto inoltre che, in tutti i casi in cui l'assenza del personale appartenente ad un servizio, possa creare pregiudizi alla continuità e funzionalità dei servizi erogati o, in generale, al buon andamento dell'azione amministrativa, l'ufficio personale procederà:

1. alle assunzioni a tempo determinato, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'articolo 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, su espressa e motivata richiesta dei responsabili di area, nel rispetto delle dotazioni di bilancio;
2. alle assunzioni a tempo indeterminato per turn-over mediante mobilità "neutra" tra Enti, sempre su espressa e motivata richiesta dei responsabili di area, nel rispetto della disciplina di legge e delle disponibilità di bilancio;

Ritenuto, pertanto, di poter predisporre il suddetto piano per gli anni 2020-2021-2022, di cui all'Allegato B) alla presente deliberazione inerente la programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto della Legge di Stabilità per l'anno 2020;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Considerato, quindi, che tali assunzioni non pregiudicano la spesa media del triennio 2011/2013 (riferimento per il contenimento della spesa del personale ai sensi della L. 114/2014);

Rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Visto l'allegato prospetto A) della dotazione organica, per il triennio 2020-2021-2022, composta da n. 52 unità, dettagliate in merito ai profili professionali necessari all'organizzazione dell'Ente e che rappresenta la spesa effettiva dell'Ente, come da Allegato C);

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 2019/2021" con deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 10/01/2019;
- l'Ente ha approvato il Piano esecutivo di Gestione (parte finanziaria) con deliberazione della Giunta comunale n. 53 del 02/04/2019;
- 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 inviato al Ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio dell'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 la presente proposta di deliberazione è stata trasmessa al Revisore dei Conti, in data 21 ottobre 2019 - prot. n. 0023784 del 21/10/2019, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, al fine di poter rendere il parere richiesto dalla normativa sopra citata (parere allegato alla presente deliberazione);

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 2020 - 2021 -2022, come di seguito indicato:

- a. dotazione organica per gli anni 2020-2021-2022 (Allegato A), intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., composta da n. 52 unità differenziate per categoria e profilo professionale;
- b. piano dettagliato del fabbisogno del personale con la relativa spesa (Allegato B)
- c. relazione tecnica triennio 2020-2021-2022: rispetto contenimento spesa del personale;

2) di dare altresì atto che:

- la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, determinata in € 2.025.281,21 annuali (spesa pari ad € 1.721.203, 47 al netto dei rinnovi contrattuali ed inferiore alla spesa media del triennio 2011/2013 pari ad € 1.722.015,33), rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di

contenimento della spesa di personale;

3) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni 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 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 21 ottobre 2019 - prot. n. 0023784 del 21/10/2019, ottenendo parere positivo (parere allegato alla presente deliberazione).

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

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

Visto il 4^ 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. 141 DEL 22/10/2019

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

F.to SUSANNA BIONDI

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to 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).

DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ.

La presente copia cartacea è conforme all'originale sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 23 del Decreto Legislativo 07.03.2005 n. 82 e successive modificazioni.

COMUNE DI BUSTO GAROLFO, lì 30/10/2019

IL SEGRETARIO GENERALE

DOTT. GIACINTO SARNELLI

COMUNE DI BUSTO GAROLFO

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

***** C O P I A *****

Numero Delibera **141** del **22/10/2019**

OGGETTO

APPROVAZIONE PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2021-2022.

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

Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere:

FAVOREVOLE

Data 18/10/2019

IL RESPONSABILE DI AREA

F.to Dott.ssa ROSSANA ARNOLDI

Parere di REGOLARITA' CONTABILE attestante la copertura finanziaria:

FAVOREVOLE

Data 18/10/2019

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

F.to Dott.ssa ATTILIA CASTIGLIONI



AREA ISTITUZIONALE E RISORSE UMANE

ALLEGATO A)

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2021/2022

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
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
1 Istruttore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso C.1	tempo pieno
1 Istruttore Contabile Cat. Giuridica di ingresso C.1	tempo pieno
1 Collaboratore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso B.3	tempo pieno
6	



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano
Codice Fiscale 00873100150

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	tempo pieno
1 Collaboratore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso B.3	pt. 83,33 %
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	pt. 70%
1 Collaboratore Amministrativo Cat. Giuridica di ingresso B.3	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

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	



Comune di Busto Garolfo

Città Metropolitana di Milano

Codice Fiscale 00873100150

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
5 Agenti di Polizia Locale Cat. Giuridica di ingresso C.1	tempo pieno
8	

Busto Garolfo, lì 18 ottobre 2019.

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



Comune di Busto Garolfo

Città Metropolitana di Milano

Codice Fiscale 00873100150



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 2020/2021/2022

Premesso che l'art. 16 della Legge di stabilità 2012, n. 183 del 22/12/2011 di modifica dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001, dispone l'obbligo, a partire dal 01/01/2012, da parte delle pubbliche Amministrazioni, di verificare annualmente l'eventuale presenza di situazioni che rilevino eccedenze di personale;

verificati i dipendenti in servizio e considerata la dotazione organica dell'Ente,

NON

si rilevano eccedenze di personale né in relazione alle esigenze funzionali né in relazione alla situazione finanziaria dell'Ente. Si sottolinea inoltre che il rapporto medio dipendenti/popolazione, così come definito dal Decreto del Ministero dell'Interno del 16/03/2011, indica il seguente parametro:

abitanti	dipendenti
Da 10000 a 59999	1/122

Applicato a questo Ente si ottiene il seguente parametro:

abitanti al 31/12/2018	dipendenti
13891	1/272

PIANO TRIENNALE 2020-2021-2022

Vista la delibera del Consiglio Comunale n. 43 del 25/07/2019 con la quale si è provveduto alla verifica degli equilibri di bilancio ai sensi dell'articolo n. 193 del D. Lgs. n. 267/2000;

Premesso che le Leggi n. 133/2008, n. 203/2008, n. 33/2009, la Legge 13/12/2010 n. 220 (cosiddetta legge di stabilità) la Legge n. 183 del 22/12/2011 (Legge di stabilità 2012), la Legge n. 228 del 24/12/2012 (Legge di stabilità per l'anno 2013), la Legge n. 147 del 27/12/2013 (Legge di stabilità per l'anno 2014) nonché la Legge n. 190 del 23/12/2014 (Legge di stabilità per l'anno 2015), Legge n. 208/2015, D.L. 113/2016 hanno individuato i criteri per la determinazione degli obiettivi di finanza pubblica;

Rilevata la necessità di adottare il piano dei fabbisogni di personale riferita agli anni 2019- 2020 e 2021;

Nell'ambito di un processo di razionalizzazione dell'impiego delle risorse umane disponibili, viste le Leggi n. 203 del 22/12/2008 (Finanziaria 2009), n. 244 del 24/12/2007, e la Legge n. 133 del 06/08/2008 così come modificata dalla legge n. 147 del 27/12/2013, D.L. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010, D.L. n. 98/2011 convertito nella Legge 111/2011, nonché il D.L. 90 del 24/06/2014 convertito nella legge n. 114 del 11/08/2014 in ottemperanza all'obbligo di riduzione del costo del personale, si ritiene di approvare il seguente Piano Triennale Assunzionale:

ANNO 2020

AREA RISORSE STRUMENTALI

N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	INDIZIONE SELEZIONE	ASSUNZIONE	MODALITA'	COSTO ANNUO STIMATO
1	ISTRUTTORE TECNICO	C	NOVEMBRE 2019	FEBBRAIO 2020	PROCEDURA CONCORSUALE	€ 31.500,00
COSTO TOTALE						€ 31.500,00

Mantenimento dei livelli di dotazione organica nei limiti di cui al D.L.90 del 24/06/2014 convertito nella Legge n.114 dell'11/8/2014 così come risultano dal precedente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per gli anni 2019-2020-2021, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 29/01/2019, nonché ricorso ad eventuali mobilità di personale in entrata/uscita cosiddette "neutre", dando atto che tali assunzioni non incidono sulla capacità assunzionale dell'Ente, in relazione a cessazioni di personale non preventivate.

ANNI 2021-2022

Mantenimento dei livelli di dotazione organica nei limiti di cui al D.L.90 del 24/06/2014 convertito nella Legge n.114 dell'11/8/2014 nonché ricorso ad eventuali mobilità di personale in entrata/uscita cosiddette "neutre", in quanto non incidenti sulla spesa di personale e nel rispetto delle vigenti normative.

ANNI 2020-2021-2022

Nel rispetto delle richiamate norme e compatibilmente con le disponibilità finanziarie, si procederà alle assunzioni di personale a tempo determinato per la copertura delle assenze per maternità, alle assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie nel rispetto di quanto previsto dalle Leggi richiamate ed in applicazione della normativa in materia di assunzioni a tempo determinato, nei limiti degli stanziamenti di bilancio destinati alla spesa per il personale tenuto conto del vincolo in base al quale la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009. La spesa del personale assunto a tempo determinato nell'anno 2009 era pari ad € 34.145,080 oltre oneri ed Irap.

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 18 ottobre 2019.

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



Comune di Busto Garolfo
Provincia di Milano
Codice Fiscale 00873100150

AREA ISTITUZIONALE E RISORSE UMANE

ALLEGATO C)

RELAZIONE TECNICA TRIENNIO 2020-2021-2022: 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. Dall'anno 2014, il contenimento delle spese delle spese di personale, va effettuato con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. 90/2014 (anni 2013/2012/2011),
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.

METODO DI CALCOLO:

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. rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale. La spesa dell'ultimo anno dev'essere inferiore a quella media del triennio 2011/2013 per gli Enti assoggettati al Patto di stabilità (art. 1, comma 557 della legge n. 296/06);
4. l'Ente non deve versare nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. lgs. n. 267/2000;
5. L'ente deve rispettare le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile;
6. 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);
7. attestazione annuale
relativa all'assenza di dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza (art. 33, comma3, del D.Lgs. n. 165/01);

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.

8. approvazione del “Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità” (art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/06 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/01);
9. attivazione della “Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti” (art. 27, del Dl. n. 66/14);
10. 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);
11. adozione Piano della Performance (corte dei Conti Sardegna n. 1/2018).

LA BASE PER LE SPESE DI PERSONALE:

Il comma 557 (che disapplica la precedente disciplina) è entrato in vigore dal 1° gennaio 2007. Da questo momento è stato quindi necessario garantire la diminuzione delle spese di personale. E' apparso pertanto razionale rapportare la spesa a quella del passato. Nello specifico è apparso logico iniziare a ridurre la spesa rispetto a quella del 2006 che peraltro avrebbe dovuto essere ridotta dell'1% rispetto a quella del 2004. In sintesi, è stato necessario ricondurre le spese di personale nel limite massimo dell'obiettivo programmatico del 2006. Questo è stato il limite a regime da rispettare per il futuro, con riduzione progressiva delle spese negli anni, che si è imposto la ns. Amministrazione, come già dettagliato nelle Relazioni tecniche inserite nelle precedenti deliberazioni di Giunta comunale di determinazione della dotazione organica e del fabbisogno triennale del personale dell'Amministrazione comunale degli anni precedenti.

La Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, con delibera n. 2/2010, per dirimere contrasti interpretativi in merito alla disciplina del personale degli enti locali soggetti al patto di stabilità, ha chiarito che la riduzione della spesa del personale doveva essere operata anno per anno confrontando la spesa con quella dell'anno precedente, al netto però dei rinnovi contrattuali perché non rientrano nella “discrezionalità” dell'Ente. In tal senso la linea di indirizzo seguita dall'Ente in questi anni è stata la suddetta fino all'entrata in vigore della L. 114/2014.

Il D.L. n. 90 del 24/06/2014 (come convertito nella L. 114 del 11/08/2014), ha rivoluzionato il concetto di spesa del personale, stabilendo che, a decorrere dall'anno 2014, non esiste più l'obbligo per l'Ente di riduzione della spesa rispetto all'anno precedente, ma, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, deve essere assicurato il contenimento delle spese di personale con riferimento “al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione” (anni 2011/2012/2013).

PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2020 (al lordo degli scorpori)

La spesa per il personale nell'anno 2020 alla data odierna risulta pari a € 2.025.281,21.

La spesa di che trattasi risulta pari ad € 1.721.203,47 al netto dei rinnovi contrattuali.

PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2021 (al lordo degli scorpori)

Tenuto conto delle previsioni del fabbisogno triennale, la spesa del personale prevedibile per l'anno 2021 è pari a € 2.025.281,21.

La spesa di che trattasi risulta pari ad € 1.721.203,47 al netto dei rinnovi contrattuali.

PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2022 (al lordo degli scorpori)

Tenuto conto delle previsioni del fabbisogno triennale, la spesa del personale prevedibile per l'anno 2022 è pari a € 2.025.281,21.

La spesa di che trattasi risulta pari ad € 1.721.203,47 al netto dei rinnovi contrattuali.

CONTENIMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE AI SENSI DELLA L. 114/2014

anno 2011 (da consuntivo)	anno 2012 (da consuntivo)	anno 2013 (da consuntivo)	Spesa media del triennio 2011/2013	2020 (da previsionale) al netto dei rinnovi contrattuali
€ 1.722.258,12	€ 1.721.913,09	€ 1.721.874,77	€ 1.722.015,33	€ 1.721.203,47

risulta quindi **rispettato il principio di contenimento della spesa di personale nell'anno 2020 con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge 114/2014.**

Busto Garolfo, lì 18 ottobre 2019.

LA RESPONSABILE DELL'AREA ISTITUZIONALE E RISORSE UMANE

Dott.ssa Rossana Arnoldi



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano
Codice Fiscale 00873100150



OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER GLI ANNI 2020-2021-2022.

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;

Considerata la necessità di approvare il Piano del Fabbisogno del Personale per gli anni 2020 – 2021 – 2022., 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 2019 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 2020 – 2021 - 2022, come da proposta di delibera trasmessa a questo Organo, certificando il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni previste dalla normativa vigente.

Busto Garolfo, lì 21/10/2019

PILLOLE DI DESTINAZIONE	
Seggio	<input type="checkbox"/> 1
Segretario	<input type="checkbox"/> 2
Amministrativa	<input checked="" type="checkbox"/> 3
Finanziaria	<input type="checkbox"/> 4
Giuridica	<input type="checkbox"/> 5
Relazioni Pubbliche	<input type="checkbox"/> 6
Ufficio Culturale	<input type="checkbox"/> 7
Archivio	<input type="checkbox"/> 8
Ufficio Locale	<input type="checkbox"/> 9

IL REVISORE DEI CONTI

Salvatore Dotti Varano