



COMUNE DI BUSTO GAROLFO
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

C O P I A

**APPROVAZIONE PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO
2021-2022-2023 AI SENSI DEL DPCM 17 MARZO 2020.**

Nr. Progr. **94**

Data **22/09/2020**

Seduta NR. **35**

L'anno DUEMILAVENTI questo giorno VENTIDUE del mese di SETTEMBRE 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 | N |
| RIGIROLI GIOVANNI | ASSESSORE | S |
| CARNEVALI STEFANO | ASSESSORE | S |
| SELMO RAFFAELA | ASSESSORE | S |
| <i>TOTALE Presenti: 5</i> | | <i>TOTALE Assenti: 1</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 2021-2022-2023 AI SENSI DEL DPCM 17 MARZO 2020.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 23/06/2020 con la quale è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2020/2022, con la conseguente approvazione di:

- a) dotazione organica per gli anni 2020/2022, 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 2020/2022: rispetto contenimento spesa del personale.

Richiamato il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 recante «Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni», decreto che all'articolo 33 - comma 2 impone una nuova definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;

Vista la circolare esplicativa sul Decreto Attuativo (Circolare 13 maggio 2020 della PCM Dipartimento della Funzione Pubblica pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020), circolare sul Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

Considerate le comunicazioni dei singoli Responsabili di Area, supportate da riscontri e verifiche svolte dall'ufficio personale con i diretti interessati, che attestano un quadro di dipendenti dimissionari per collocamento a riposo nel prossimo triennio 2021-2022-2023;

Accertato altresì il trasferimento, per mobilità interna, di un agente di Polizia Locale che, abbandonerà l'Area di Polizia Locale di propria provenienza, per essere inserito all'interno dell'Area Attività Finanziarie, con decorrenza 1 ottobre 2020;

Appalesata la necessità di approvare, con le indicazioni di cui sopra, il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2021/2022/2023, andando a definire una dotazione organica come da Allegato A) alla presente deliberazione;

Visto il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2021/2022/2023, Allegato B) alla presente deliberazione, con il quale si intende definire la spesa riveniente dai singoli anni;

Accertato di approvare l'Allegato C) - Relazione Tecnica triennio 2021/2022/2023: 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;

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;

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, 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 2021-2022-2023, di cui all'Allegato B) alla presente deliberazione inerente la programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto della Legge di Stabilità e in virtù del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 recante « Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni» (articolo 33 - comma 2 del citato Decreto Crescita DL 34/2019 convertito nella L. 58/2019);

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;

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 2021-2022-2023, 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 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 la presente proposta di deliberazione è stata trasmessa al Revisore dei Conti, in data 17 settembre 2020 (ns. prot. n. 18258 del 17/09/2020);

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 2021 - 2022 -2023, come di seguito indicato:

- a. dotazione organica per gli anni 2021-2022-2023 (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 2021-2022-2023: rispetto contenimento spesa del personale;
- d. determinazione valore soglia rapporto spesa di personale/entrate correnti e facoltà assunzionale ai sensi del DPCM - articolo 33 Decreto Crescita (DL 34/2019 convertito nella L. 58/2019), così come riportato nell'Allegato C;

2) 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.;

3) 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;

4) 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 17 settembre 2020 ottenendo parere positivo come da ns prot. n. 18258 del 17/09/2020 (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. 94 DEL 22/09/2020

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 06/10/2020

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 **94** del **22/09/2020**

OGGETTO

APPROVAZIONE PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2022-2023 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 22/09/2020

IL RESPONSABILE DI AREA

F.to Dott.ssa ROSSANA ARNOLDI

Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere:

FAVOREVOLE

Data 22/09/2020

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 2021/2022/2023

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 C.1 | 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 17 settembre 2020.

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



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 2021/2022/2023

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 rilevinò 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 31/12/2019 | dipendenti |
| 13875 | 1/272 |

PIANO TRIENNALE 2021-2022-2023

Vista la delibera del Consiglio Comunale n. 9 del 03/06/2020 con la quale è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2019;

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;

Accertato che il Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020 – articolo 33 decreto Crescita (DL 34/2019 convertito nella L. 58/2019) ha definito le « Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni >>;

Rilevata la necessità di adottare il piano dei fabbisogni di personale riferito agli anni 2021- 2022 e 2023, alla luce del sopra citato Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020 – articolo 33 decreto Crescita (DL 34/2019 convertito nella L. 58/2019);

ANNO 2021**AREA POLIZIA LOCALE**

| N. POSTI | PROFILO PROFESSIONALE | CAT. | INDIZIONE SELEZIONE | ASSUNZIONE | MODALITA' | COSTO ANNUO STIMATO |
|--------------------------|-----------------------------|------|------------------------|--------------------|--|---------------------------|
| 1 | AGENTE DI POLIZIA LOCALE | C | OTTOBRE 2020 | AVVIO ANNO 2021 | MOBILITA' DA ALTRO ENTE ovvero PROCEDURA CONCORSUALE | € 34.000,00 |
| COSTO € 34.000,00 | | | | | | |

ANNO 2021**AREA RISORSE STRUMENTALI**

| N. POSTI | PROFILO PROFESSIONALE | CAT. | INDIZIONE SELEZIONE | ASSUNZIONE | MODALITA' | COSTO ANNUO STIMATO |
|--------------------------|------------------------------|------|------------------------|--------------------|--|---------------------------|
| 1 | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | C | DICEMBRE 2021 | AVVIO ANNO 2022 | MOBILITA' DA ALTRO ENTE ovvero PROCEDURA CONCORSUALE | € 33.800,00 |
| COSTO € 33.800,00 | | | | | | |

COSTO TOTALE ANNO 2021: € 67.800,00

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 2020-2021-2022, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 23/06/2020, nonché ricorso ad eventuali mobilità di personale in entrata/uscita, dando atto che tali assunzioni non incidono sulla capacità assunzionale dell'Ente, in relazione a cessazioni di personale non preventivate.

ANNO 2022**AREA TERRITORIO E ATTIVITA' ECONOMICHE**

| N. POSTI | PROFILO PROFESSIONALE | CAT. | INDIZIONE SELEZIONE | ASSUNZIONE | MODALITA' | COSTO ANNUO STIMATO |
|--------------------------|---------------------------------|------|------------------------|------------|--|---------------------------|
| 1 | COLLABORATORE AMMINISTRATIVO | B | SETTEMBRE 2022 | ANNO 2022 | MOBILITA' DA ALTRO ENTE ovvero PROCEDURA CONCORSUALE | € 31.350,00 |
| COSTO € 31.350,00 | | | | | | |

ANNO 2022**AREA PROMOZIONE DELLA PERSONA**

| N. POSTI | PROFILO PROFESSIONALE | CAT. | INDIZIONE SELEZIONE | ASSUNZIONE | MODALITA' | COSTO ANNUO STIMATO |
|--------------------------|------------------------------|------|------------------------|------------|--|---------------------------|
| 1 | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | C | DICEMBRE 2022 | ANNO 2022 | MOBILITA' DA ALTRO ENTE ovvero PROCEDURA CONCORSUALE | € 33.800,00 |
| COSTO € 33.800,00 | | | | | | |

COSTO TOTALE ANNO 2022: € 65.150,00

ANNO 2023**AREA ISTITUZIONALE E RISORSE UMANE**

| N. POSTI | PROFILO PROFESSIONALE | CAT. | INDIZIONE SELEZIONE | ASSUNZIONE | MODALITA' | COSTO ANNUO STIMATO |
|--------------------------|------------------------------|------|------------------------|------------|--|---------------------------|
| 1 | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | C | ANNO 2023 | ANNO 2023 | MOBILITA' DA ALTRO ENTE ovvero PROCEDURA CONCORSUALE | € 33.800,00 |
| COSTO € 33.800,00 | | | | | | |

ANNO 2023**AREA ATTIVITA' FINANZIARIE**

| N. POSTI | PROFILO PROFESSIONALE | CAT. | INDIZIONE SELEZIONE | ASSUNZIONE | MODALITA' | COSTO ANNUO STIMATO |
|--------------------------|--|------|------------------------|------------|--|---------------------------|
| 1 | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SPECIALISTA CONTABILE | D | ANNO 2023 | ANNO 2023 | MOBILITA' DA ALTRO ENTE ovvero PROCEDURA CONCORSUALE | € 36.200,00 |
| COSTO € 36.200,00 | | | | | | |

COSTO TOTALE ANNO 2023: € 70.000,00

ANNI 2021 – 2022 - 2023

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 17 settembre 2020.

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



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano
Codice Fiscale 00873100150

AREA ISTITUZIONALE E RISORSE UMANE

ALLEGATO C)

RELAZIONE TECNICA TRIENNIO 2021-2022-2023: 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

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

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 (2019)

Macroaggregato 101 1.813.827,69

Macroaggregato 103 -
1.813.827,69

2) ENTRATE CORRENTI

| <i>entrate correnti</i> | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| titolo I | 7.072.497,54 | 7.055.405,93 | 7.142.677,51 |
| titolo II | 397.635,85 | 496.653,04 | 324.629,61 |
| titolo III | 1.837.613,13 | 1.799.307,90 | 1.598.382,04 |
| totale | 9.307.746,52 | 9.351.366,87 | 9.065.689,16 |

media entrate correnti 9.241.600,85

FCDE stanziato a
bilancio ultima an-
nualità considerata 410.290,00

totale 8.831.310,85

$$\text{VALORE SOGLIA} = \frac{1.813.827,69}{8.831.310,85} \text{ pari a } \mathbf{20,54}$$

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;
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

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.

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 17 settembre 2020.

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 PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2022-2023 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 2021 – 2022 – 2023, 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 2021 – 2022 – 2023 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, lì 17 settembre 2020

IL REVISORE DEI CONTI

Salvatore Dott. Varano