



# COMUNE DI RETORBIDO

(Provincia di Pavia)

COPIA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 57 Reg. Delib.

OGGETTO: APPROVAZIONE MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 E SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - 3.3. SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL PIAO 2022/2024.

L'anno duemilaventidue addì ventitre del mese di novembre alle ore 09.45 - nella sede comunale.

Risultano:

		Presenti Assenti
SINDACO	<b>CEBRELLI ISABELLA</b>	Presente
VICESINDA CO-ASS.	<b>FRATTINI ENRICO</b>	Assente
ASSESSORE	<b>ANTONINETTI MAURIZIO</b>	Presente

Partecipa il Segretario Comunale Matarazzo Dott. Francesco.

La Sig.ra Cebrelli Isabella, Sindaco pro tempore, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno.

## LA GIUNTA COMUNALE

**UDITA** la proposta;

**RICHIAMATE** integralmente;

- la deliberazione G.C. n. 8 in data 16/03/2022 di approvazione del piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 16/03/2022 ad oggetto "VERIFICA ECCEDEENZA DI PERSONALE ED APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024";
- la deliberazione C.C. n. 10 in data 07.04.2022 e s.m.i. di approvazione della nota di aggiornamento al DUP 2022/2024;
- la deliberazione C.C. n. 11 in data 07.04.2022 e s.m.i. di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2022/2024;
- la deliberazione G.C. n. 40 in data 27.07.2022 di approvazione del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 – AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021;

**DATO ATTO CHE** ai sensi dei suddetti atti è stato definito il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 in relazione a cui:

- risulta prevista la copertura di n. 1 posto di Istruttore direttivo – tecnico, a tempo parziale 50% ed a tempo indeterminato cat. D, profilo economico di accesso D1 in sostituzione di personale collocato a riposo con decorrenza 31.12.2022;

**RITENUTO** che la struttura organizzativa dell'Ente deve essere costantemente adeguata al fine di poter conseguire gli obiettivi programmatici ed operativi contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP, approvato dal Consiglio Comunale) e di poter rispondere concretamente alle esigenze sociali, demografiche e culturali del territorio di competenza, oltre che adempiere alle proprie finalità generali;

**ATTESO INOLTRE CHE:**

- l'art.6 del d.lgs.165/2001 così come novellato dal D.Lgs.25/05/2017, n.75 es.m.i prevede che le amministrazioni pubbliche procedono alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni e pertanto in ogni caso in cui esigenze organizzative, determinate da variazioni del sistema normativo, strutturale ed umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma;
- l'art.89 comma 5 del D.Lgs.n.267/2000 stabilisce che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**CONSIDERATO** altresì che l'iniziativa spetta ai dirigenti ai sensi dell'art.16, comma 1, lettera a bis, D.Lgs.n.165/2001, nel caso in cui nell'organizzazione non fossero presenti i dirigenti, tale compito spetti comunque ai Responsabili apicali. Il piano è poi sottoposto a controlli preventivi, ove previsti dai propri ordinamenti, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale, se prevista nei contratti collettivi nazionali (art.6,comma1, del D.Lgs.n.165/2001);

**CONSIDERATO CHE** a seguito di mutate esigenze organizzative sopravvenute derivanti da:

- dimissioni rassegnate dall'istruttore amministrativo cat. C1 addetto ai servizi demografici, elettorali e socio assistenziali, con decorrenza dal 01.12.2022, in quanto assunto presso altra pubblica amministrazione con diritto alla conservazione del posto per il periodo di prova, occorre procedere alla modifica della dotazione organica attraverso la previsione di un nuovo posto di Istruttore Amministrativo C addetto ai servizi demografici, elettorali e socio assistenziali da coprire, essendo il posto resosi vacante non disponibile" per il periodo di durata della prova presso il nuovo Ente, come da Orientamento ARAN in materia;
- necessità di garantire la sostituzione dell' Istruttore direttivo – tecnico, a tempo parziale 50% ed a tempo indeterminato cat. D collocato a riposo al 31.12.2022 attraverso l'istituto dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004;

occorre procedere alla modifica della programmazione triennale del fabbisogno di personale vigente;

**RILEVATO CHE** occorre con celerità garantire la copertura del personale suindicato strategico per il buon andamento dell'azione amministrativa dell'ente e per il perseguimento degli obiettivi prefissati, al fine di governare le fondamentali competenze dei servizi interessati;

**RITENUTO** alla luce delle suddette esigenze di garantire il funzionamento dei suddetti servizi attraverso la modifica della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 secondo quanto suindicato;

**PRESO ATTO CHE**, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge

vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

**RILEVATO CHE** l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

*"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

**VISTO** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

**RILEVATO CHE** il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

**VISTA** la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *"Circolare sul decreto del Ministro 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"*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

**VISTO** l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 che dispone:

*"3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente";*

**CONSIDERATO** inoltre che:

- l'art. 3, c. 2 del decreto in materia di funzioni e classificazione dei segretari comunali e provinciali, adottato dal Ministero dell'Interno in data 21.10.2020, dispone: *"Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa";*

- pertanto, i Comuni di Retorbido e Castelnuovo Scrvia che partecipano alla convenzione di segreteria Rivanazzano Terme/Retorbido/Castelnuovo Scrvia calcolano nella spesa di personale solo la propria quota di costo sostenuto per il segretario;

- coerentemente, il Comune di Rivanazzano Terme, capofila elimina dalle entrate correnti i rimborsi ottenuti dagli altri enti convenzionati;

**RITENUTO** di verificare le facoltà assunzionali con i dati del conto consuntivo 2021;

**DATO ATTO CHE**, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Retorbido appartiene alla fascia demografica b) da 1.000 a 1.999 (popolazione al 31.12.2021: n. 1544 abitanti);

**RILEVATO CHE**:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 28,60% (A);

- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 32,60% (B);

**VERIFICATO CHE**, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti **2019-2021** e dal bilancio di previsione finanziario annualità **2021**, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Retorbido è pari al 22,35%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente deliberazione;

**CONSIDERATO CHE**, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

**PRESO ATTO** del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

*"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."*

**DATO ATTO CHE** questo Ente non dispone di resti assunzionali;

**RILEVATO CHE** per l'anno **2022** il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 285.532,45 (v. punto o) in tabella in Allegato;

**CONSIDERATO CHE**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

**DATO ATTO CHE** nella delibera n. 164 del 9 dicembre 2020 la Corte dei Conti per la Lombardia ha affermato e chiarito che qualora il Comune, la cui spesa del personale rispetti i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 296/2006, proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa derivante da queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto dei predetti limiti;

**VISTO** l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

*"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione*

delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

**RAVVISATA** la necessità di modificare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022 - 2024, e del relativo piano occupazionale, secondo il documento allegato alla presente quale parte essenziale ed integrante ad ogni effetto di legge:

**DATO ATTO CHE** il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti;

**RICHIAMATI:**

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

**VISTI:**

-l'art. 39, commi 1 e 19, della legge 27/12/1997 n. 449 e s.m.i.;

- l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 e s.m.i. e l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.;

- gli artt. 6, 6 bis, 6 ter, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. come modificato da ultimo dall'art.4 D.Lgs.25/5/2017 n.75;

- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 e.s.m.i.;

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

- il D.M. 17 marzo 2020;

**DATO ATTO CHE** verrà data informativa alle OO.SS.

**ACQUISITO** il parere favorevole dell'organo di revisione sulla proposta in oggetto, ai sensi dell'art.19,comma 8 dellaLeggen.448/2001;

**ACQUISITI**, sulla proposta di deliberazione:

- Il parere favorevole del Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi degli artt. 49, 147 bis del D.Lgs. 267/2000 e della normativa comunale;
- Il parere favorevole del Responsabile Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile, ai sensi degli artt. 49, 147 bis del D.Lgs. 267/2000 e della normativa comunale;

**A voti unanimi favorevoli, legalmente espressi,**

## **DELIBERA**

1. Di richiamare le premesse quali parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, con particolare riferimento ai richiami normativi ed alle esigenze organizzative che si configurano quale motivazione delle scelte di questa Amministrazione in materia di piano triennale del fabbisogno di personale;

2. Di modificare per le motivazioni esposte in narrativa il vigente PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE secondo il documento allegato alla presente quale parte essenziale ed integrante ad ogni effetto di legge;

3. Di modificare conseguentemente la SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - 3.3. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale DEL PIAO 2022/2024 approvato con deliberazione G.C. n. 40 in data 27.07.2022.

4. Di dare atto che:

- il piano triennale del fabbisogno di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- la spesa derivante dall'attuazione del presente Piano dei Fabbisogni trova copertura finanziaria nel Bilancio di previsione 2022 - 2024;
- 5. Di riservarsi di apportare successive integrazioni o modificazioni al presente piano, in base a limitazioni o vincoli derivanti da modifiche del quadro normativo in materia di personale nonché in seguito a nuove esigenze al momento non prevedibili;
- 6. Di dare atto che la presente deliberazione sarà trasmessa alle OO.SS. per la dovuta informativa sindacale;
- 7. Di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", nelle apposite sottosezioni di riferimento;
- 8. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, la suddetta modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, nonché la modifica del PIAO attraverso la pubblicazione sul Portale Piao di cui alla circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione pubblica;
- 9. Di demandare al responsabile del servizio gestione giuridica del personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento, dando atto che lo stesso potrà procedere all'attivazione delle procedure assunzionali a tempo indeterminato per la copertura dei posti programmati, avvalendosi delle facoltà normative concesse agli enti locali, anche senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 (c.d. mobilità volontaria) ed avvalendosi della facoltà di utilizzare la graduatoria concorsuale di altri enti secondo i criteri definiti dall'art. 50 bis del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, fermo restando l'obbligatorietà di attivazione della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001;
- 10. Di recepire la suddeta modifica nel DUP 2022/2024;

**Successivamente, stante l'urgenza di provvedere, con votazione separata ed unanime**

**DELIBERA**

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267 e s.m.i.

**COMUNE DI RETORBIDO**  
**PROVINCIA DI PAVIA**

**PARERI ESPRESSI IN ORDINE ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE G.C. N. 57:**

**D.LGS. 267/2000: ARTT. 49, 147 BIS E NORMATIVA COMUNALE**

**PARERE ESPRESSO DAL SEGRETARIO COMUNALE IN ORDINE ALLA  
REGOLARITÀ TECNICA:  
FAVOREVOLE  
IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott. Francesco MATARAZZO**

---

**D.LGS. 267/2000: ARTT. 49, 147 BIS E NORMATIVA COMUNALE**

**PARERE ESPRESSO DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO IN ORDINE ALLA  
REGOLARITÀ CONTABILE:  
FAVOREVOLE  
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
F.to Claudio GUIDA**

---

# COMUNE DI RETORBIDO

PROVINCIA DI PAVIA

VERBALE N. 23 DEL 21/11/2022

**OGGETTO: PROPOSTA DI DELIBERAZIONE G.C. AVENTE AD OGGETTO: “APPROVAZIONE MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 E SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - 3.3. SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL PIAO 2022/2024.” PARERE.**

## IL REVISORE DEI CONTI

(nominato ai sensi della deliberazione C.C. n. 29 in data 07.10.2021)

PREMESSO CHE:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti 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, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

RICHIAMATO *in particolare* il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;

CONSIDERATO CHE l'art. 4, c. 2, del D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: “*2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*”;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTE:

- la deliberazione G.C. n. 8 in data 16/03/2022 di approvazione del piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 16/03/2022 ad oggetto “*VERIFICA ECCESSIONE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024*”;
- la deliberazione C.C. n. 10 in data 07.04.2022 e s.m.i. di approvazione della nota di aggiornamento al DUP 2022/2024;
- la deliberazione C.C. n. 11 in data 05.04.2022 e s.m.i. di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2022/2024;

- la deliberazione G.C. n. 40 in data 27.07.2022 di approvazione del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 – AI SENSI DELL’ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021;

VISTA la proposta di deliberazione in oggetto;

PRESO ATTO delle motivazioni contenute nella proposta deliberativa, tenuto conto dell’evoluzione normativa in materia e dei conteggi inerenti la spesa del personale;

RILEVATO CHE dunque, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità (come per il Comune di Rivanazzano Terme) possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il suddetto valore soglia;

ACCERTATO CHE l’atto di programmazione del fabbisogno di personale è coerente con quanto previsto dal D.M. 17.03.2020 e risulta garantito l’equilibrio pluriennale del bilancio;

### **ESPRIME**

ai sensi dell’art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell’art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 **PARERE FAVOREVOLE** alla proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“APPROVAZIONE MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 E SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - 3.3. SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL PIAO 2022/2024.”**.

Retorbido, li 21 Novembre 2022

IL REVISORE DEI CONTI

Dott. Serafino GARDONI

**COMUNE DI RETORBIDO**  
PROVINCIA DI PAVIA

**MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (P.T.F.P.) – 2022/2024**  
**approvato con deliberazione G.C. n.9 in data 16.03.2022 e recepito nella nota di aggiornamento al**  
**DUP 2022/2024 e modifica SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - 3.3.**  
**Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale del PIAO 2022/2024.**

Per il calcolo della spesa del personale, ai sensi del D.M. 17.03.2020 si rinvia alla tabella di seguito riportata (**VERIFICA CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALI CON DATI CONTO CONSUNTIVO 2021**) con conseguente aggiornamento dell'All. D) della deliberazione G.C. n. 9 del 16.03.2022, con indicazione dei dati relativi al Conto Consuntivo 2021.

Ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Retorbido appartiene alla fascia demografica b) da da 1.000 a 1.999 (popolazione al 31.12.2021: n. 1544 abitanti)). Sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 28,60%. Sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 32,60%. Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2021 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2021, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Retorbido è pari al 22,35%. Tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità. Quindi per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 285.532,45 (v. punto o) in Tabella.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come suindicato è la seguente:

<b>Spesa potenziale massima (A)</b>	<b>€ 285.532,45</b>
-------------------------------------	---------------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 139.205,00
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 24.003,00
Personale in convenzione (segretario) (+) <sup>1</sup>	€ 31.500,00
Personale in comando in entrata (+)	€ 0,00
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ 0,00
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 9.647,00

<sup>1</sup> NOTA BENE: personale in origine assunto a tempo pieno.

Utilizzo facoltà assunzionali (+)	€ 29.140,00
Assunzioni per mobilità (+)	€ 0,00
Rimborsi personale in convenzione con altri enti (-) <sup>2</sup>	€ 33.616,38
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>	<b>€ 199.878,62</b>

\* Compreso Utilizzo diritto alla conservazione del posto pari ad euro 29.140,00

Si rileva che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024(B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA

## COMUNE DI RETORBIDO PROVINCIA DI PAVIA

### DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01 DICEMBRE 2022

PERSONALE PREVISTO DALLA VIGENTE DOTAZIONE	CAT.	NUMERO	IN SERVIZIO
<b>SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO TRIBUTARIO</b>			
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D	1	1***
<b>SERVIZIO AMMINISTRATIVO</b>			
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	1	1
<b>SERVIZI DEMOGRAFICI, ELETTORALI E SOCIO ASSISTENZIALI</b>			
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	1	0****
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	1	0*****
<b>SERVIZIO URBANISTICO/LAVORI PUBBLICI</b>			
ISTRUTTORE DIRETTIVO PART-TIME SINO AL 50%	D	1	1***
<b>SERVIZIO DI VIGILANZA</b>			
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	1	0
<b>SERVIZIO TECNICO/MANUTENTIVO</b>			
OPERAIO POLIFUNZIONALE, CONDUTTORE DI SCUOLABUS**	B	1	1
<b>TOTALE</b>		<b>6</b>	<b>4</b>

\* Si specifica che il Servizio di Segreteria Comunale, non indicato nella suddetta tabella, risulta attualmente assicurato tramite convenzione con il Comune di Rivanazzano Terme e Castelnuovo Scrivia di cui Rivanazzano Terme è ente Capo convenzione.

\*\* posto con posizione economica iniziale B1 per il quale è richiesto l'assolvimento della scuola dell'obbligo (+ patente D con CAP), da ricoprire tramite procedura ex art. 16 della legge 28 febbraio 1987 n. 56.

\*\*\* nell'anno 2022 personale autorizzato allo scavalco condiviso con altri Enti. Si specifica che l'istruttore Direttivo tecnico part-time al 50% cesserà dal servizio per collocamento a riposo il 31.12.2022. Si prevede di coprire il posto attraverso il c.d. "scavalco non condiviso" di utilizzo di personale di altro ente ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 30.12.2004 n. 311

\*\*\*\* posto non disponibile per dimissioni rassegnate dall'istruttore amministrativo cat. C1 addetto ai servizi demografici, elettorali e socio assistenziali, con decorrenza dal 01.12.2022, in quanto assunto presso altra pubblica amministrazione con diritto alla conservazione del posto durante il periodo di prova

<sup>2</sup> Comando, distacco, fuori ruolo, ecc.

\*\*\*\*\* posto da coprire

Si evidenzia che secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

I limiti di spesa sono definiti ai sensi del DM 17.03.2020.

## **Anno 2022**

### **Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Precedente previsione da modificare

copertura di n. 1 posto di Istruttore direttivo – tecnico, a tempo parziale 50% ed a tempo indeterminato cat. D, profilo economico di accesso D1 in sostituzione di personale collocato a riposo con decorrenza 31.12.2022

Modifica:

## **Anni 2022/2023**

### **Fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinato**

- A seguito di dimissioni rassegnate dall'istruttore amministrativo cat. C1 addetto ai servizi demografici, elettorali e socio assistenziali, con decorrenza dal 01.12.2022, in quanto assunto presso altra pubblica amministrazione con diritto alla conservazione del posto per il periodo di prova occorre procedere alla modifica della dotazione organica attraverso la previsione di un nuovo posto di Istruttore Amministrativo C addetto ai servizi demografici, elettorali e socio assistenziali, essendo il posto reso vacante non disponibile" per il periodo di durata della prova presso il nuovo Ente, come da Orientamento ARAN in materia, con conseguente previsione della relativa assunzione;
- necessità di garantire la sostituzione dell'Istruttore direttivo – tecnico, a tempo parziale 50% ed a tempo indeterminato cat. D collocato a riposo al 31.12.2022 attraverso l'istituto dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004 rinviando a specifico atto la definizione del rapporto flessibile, fermo restando quanto precedentemente previsto e nei limiti di spesa del personale.

## VERIFICA CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALI CON DATI CONTO CONSUNTIVO 2021

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	2022
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	2021	5.193
			b
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI	2021	229.159,13 €
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			218.933,16 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019		1.056.970,36 €
	2020		1.024.378,94 €
	2021		1.034.808,97 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.038.719,42 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021		40.354,23 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			998.365,19 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			22,95%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			32,60%

### COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	56.373,32 €
Somatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	285.532,45 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2022	(h)	33,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	72.247,94 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	72.247,94 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	291.181,10 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	285.532,45 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	(o)	285.532,45 €

Fatto, letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
F.to Cebrelli Isabella

L'ASSESSORE ANZIANO  
F.to ANTONINETTI MAURIZIO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Matarazzo Dott. Francesco

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che il presente verbale viene affisso all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 30.11.2022 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.  
Li, 30.11.2022

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Matarazzo Dott.

Francesco

---

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.  
li, 30.11.2022

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott. Francesco Matarazzo



Nello stesso giorno 30.11.2022, in cui è stato affisso all'Albo pretorio, il presente verbale viene comunicato al capogruppo consiliare ai sensi dell'art. 125 del D.L.vo 267/2000, T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali.

---

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 la presente deliberazione è divenuta esecutiva il . .

Li, . .

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Matarazzo Dott. Francesco