



**VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.136 del 10-11-2021**

**Oggetto:**  
**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE  
2022-2023-2024: REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE,  
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E  
PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.**

L'anno **duemilaventuno** addì **dieci** del mese di **novembre** alle ore **19:00** nella sala delle adunanze in Municipio, si è riunita la Giunta Comunale.

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

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE MERLO ANNALISA.

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

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

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

IL PRESIDENTE  
SCHIAVON MARTINO

[firma digitale sull'originale]

IL SEGRETARIO GENERALE  
MERLO ANNALISA

[firma digitale sull'originale]

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione presentata dal Sindaco;

Premesso che:

- l'art. 39 della Legge 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 Legge 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 Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs 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 Legge 448/2001 (Legge 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 Legge 449/1997 e s.m.i.;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs 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 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs 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 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;

Richiamati:

- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle pubbliche amministrazioni, approvate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;
- l'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo che: *"I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*;
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, con cui determina al 20 aprile 2020 la data di decorrenza delle nuove disposizioni di legge, che prevedono i nuovi valori soglia della spesa del personale sulla base delle diverse fasce demografiche degli enti e le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i Comuni che si collocheranno al di sotto dei predetti valori soglia;
- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata dal Ministero per la Pubblica

Amministrazione, il Ministro dell'Economia e delle Finanze e dal Ministro dell'Interno) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;

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", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018, sulla base di quanto in esse previsto si dà atto che:

- l'ultima dotazione organica, adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 122 del 17/12/2014 e rideterminata con modificazioni con deliberazione di Giunta comunale n. 56 del 21/06/2017, ha un valore di spesa potenziale riferita agli oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, sia coperto che vacante, corrispondenti all'attuale trattamento economico fondamentale delle qualifiche, categorie o aree di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche attribuite, pari a € **1.588.254,68**;
- con riferimento alla consistenza della dotazione del personale rispondente al fabbisogno dell'Ente il valore di spesa potenziale riferita agli oneri finanziari teorici di ciascun posto coperto, corrispondenti all'attuale trattamento economico fondamentale delle qualifiche, categorie o aree di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche attribuite, è pari a € **1.486.394,19** come da dettaglio in Allegato "B";
- rimanendo fermo per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima previsto dalla normativa vigente, si rileva che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge 296/2006 e s.m.i. in quanto ente locale, è pari alla spesa media del triennio 2011-2013 corrispondente al valore di € **2.073.026,47**, così come rideterminato nell'anno 2020 a seguito di verifica del calcolo della decurtazione per le categoria protette;

Visto l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'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;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

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 165/2001 e s.m.i.;

Rilevato che:

- l'art. 4 del D.P.C.M. 17/03/2020 individua nella tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del precitato D.P.C.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni;
- per il Comune di Ponte San Nicolò, appartenente alla fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 27 per cento (abitanti al 31/12/2020 n. 13.426);
- ai sensi dell'art. 5, comma 1, del precitato D.P.C.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 dello stesso D.P.C.M., in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2. Detto valore percentuale per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti è pari al 16,00% per il 2021, al 19,00% per il 2022 e al 21,00% per il 2023;
- ai sensi dell'art. 6, comma 1, dello stesso D.P.C.M i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.P.C.M., risulti superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 dello stesso comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Detto valore soglia per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti è pari al 31,00%;

Atteso che nel 2020 l'ente ha maturato nel quinquennio precedente "resti assunzionali" fino alla concorrenza di € **96.598,70** determinati in ragione della disciplina vincolistica delle assunzioni a quel momento in vigore (Corte dei conti, Sezione Autonomie, delibera n. 25/SEZAUT/2017QMIG) come meglio evidenziato nella seguente tabella:

Cessazioni	inquadramento dipendente cessato	spesa annua corrispondente	facoltà assunzionale	Percentuale prevista	Copertura del posto	Valore	Totale	
2014		€ 0,00	per l'anno 2015	60%		€ 0,00		
2015	B4PEO Part Time 83,33%	€ 17.269,77	per l'anno 2016	25%	coperto con mobilità interna	€ 4.317,44		
2016		€ 0,00	per l'anno 2017			€ 0,00		
2017	A3 Tempo Pieno	€ 18.881,90	per l'anno 2018	75%	non coperto	€ 14.161,43		
2018	D3-D5 Tempo Pieno	€ 30.850,53	per l'anno 2019	100%	coperto con mobilità esterna	€ 30.850,53		
2018	D2 Tempo Pieno	€ 25.777,80	per l'anno 2019	100%	coperto con mobilità esterna	€ 25.777,80		
2018	B1-B4 Tempo Pieno	€ 21.491,50	per l'anno 2019	100%	non coperto	€ 21.491,50		
Residuo facoltà assunzionale su quinquennio 2015 - 2016 -2017 -2018 -2019							€ 96.598,70	

Considerato che l'art. 5, comma 2, del D.P.C.M. 17 marzo 2020 consente l'utilizzo degli spazi assunzionali residui dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali annui della Tabella 2 e nei limiti di cui alla Tabella 1 del DPCM medesimo;

Vista la deliberazione n. 125/2020 della Corte dei Conti sez. Lombardia, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 29 settembre 2020, la quale ha previsto, tra l'altro, una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale rispetto a quello previsto dall'art. 1, comma 557 quater e 562 della Legge n. 296/2006 ribadendo che tale nuova modalità non costituisce una deroga ai vincoli di spesa, pertanto gli enti non sono tenuti ad avere una doppia contabilità ai fini del calcolo delle proprie capacità assunzionali;

Accertato che il Comune di Ponte San Nicolò si colloca in una condizione di virtuosità, finanziaria in quanto il rapporto tra la spesa complessiva del personale impegnata in termini di competenza e rilevata nel rendiconto della gestione 2020 al netto di IRAP (€ 2.071681,00) e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2018-2020, al netto del valore assestato del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nella parte corrente del bilancio di previsione 2020 (€ 7.993.674,64), risulta pari al **25,93%** come risulta dall'**Allegato A**);

Evidenziato che la spesa complessiva del personale non può comunque superare il valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. ossia il **27,00%** di € **7.993.674,64** corrispondente ad Euro **2.158.292,15**;

Considerato che occorre approvare il piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 conformemente alla nuova disciplina di cui al citato Decreto Legge n. 34/2019;

Richiamata la propria precedente Deliberazione n. 135 del 14/12/2020 ad oggetto "Approvazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2022-2023: revisione struttura organizzativa dell'ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale";

Ricordato che l'art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 convertito nella Legge n. 26/2019 il quale prevede che ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, rilevino sia le cessazioni dal servizio del personale verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità;

Rilevato che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Tenuto conto che la programmazione del fabbisogno di personale è in rapporto funzionale diretto con il Piano Esecutivo di Gestione, poiché è con questo strumento che l'ente individua gli obiettivi specifici da

raggiungere e le connesse esigenze cui è legato il fabbisogno di personale;

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

Considerato che nel corso del triennio 2022 – 2024 sono previste le seguenti, cessazioni per pensionamento:

ANNO 2022

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

ANNO 2023

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

ANNO 2024

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

Ritenuto sulla base delle capacità assunzionali dell'ente di procedere, nel corso del triennio 2022-2024, alla copertura dei suddetti posti che si renderanno vacanti, prevedendo l'assunzione con le procedure previste dalla normativa vigente;

Dato atto che l'Amministrazione è intenzionata a beneficiare di quanto disposto dall'art. 1, commi da 797 a 802, della Legge 178/2020 (Legge di Bilancio 2021) che ha previsto specifici contributi finalizzati al potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali, assumendo una unità qualora il perfezionamento della procedura di reclutamento non si sia conclusa alla data del 31/12/2021;

Evidenziato che tutte le procedure di cui sopra saranno effettuate previa procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del D.Lgs 165/2001;

Dato Atto che, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs 165/2001, per il triennio 2021/2023, l'Ente potrà procedere all'assunzione di personale a tempo determinato, per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale che si venissero a verificare, sulla base di effettive e motivate richieste da parte dei Responsabili di Settore, entro il limite di spesa annua massima consentita pari ad € **18.583,23** al quale non si applica la riduzione del 50% avendo rispettato l'obbligo di riduzione delle spese del personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della Legge 296/2006, salva la possibilità di deroga al vincolo di spesa previsto dall'art. 22, comma 1, del D.L. 50/2017, convertito nella Legge 96/2017 così come stabilito dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

Verificato il rispetto del limite di spesa di personale definito dal valore soglia (Tabella 1 del DPCM 17/03/2020) così come risulta dal sopraccitato Allegato A) del presente provvedimento che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Dato atto che l'Ente:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- ha rispettato nell'anno 2020 i vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio" previsti dalla Legge 232/2016;
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto della Gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. 66/2014;

- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016 ed entro i termini di volta in volta previsti, ha provveduto a trasmettere i dati richiesti dalla citata disposizione alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni (BDAP);
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs 198/2006);
- rispetto alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 68 del 12/03/1999 è mancante la copertura di una quota di riserva che, compatibilmente con il posto da ricoprire, sarà applicata al primo concorso pubblico da bandire;

Ritenuto, quindi, di approvare il programma triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2022 affinché il Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane possa procedere secondo gli indirizzi ivi determinati; prevedendo la copertura di tutti i posti dei dipendenti cessati anche usufruendo della residua capacità assunzionale, qualora necessario, per l'affiancamento di particolari professionalità ove il passaggio delle conoscenze è indispensabile per la funzionalità dell'ente;

Dato atto che l'operatività del piano annuale resta subordinata all'acquisizione del parere favorevole dell'organo di revisione (art. 3, comma 10 bis, D.L. 90/20114 convertito nella Legge 114/2014), reso contestualmente all'approvazione del bilancio di previsione 2022;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;

Visto lo Statuto Comunale;

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

Visto il D.Lgs 267/2000;

Acquisiti i pareri, resi ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, sulla proposta di deliberazione;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

1. Di dare atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
2. Di dare atto che il Comune di Ponte San Nicolò rispetta il limite di spesa del personale definito dal valore soglia di cui alla Tabella 1 DPCM 17/03/2020 **all'Allegato A)** del presente provvedimento che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
3. Di approvare, dando atto di quanto esposto in premessa, il Programma triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 nonché il Piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2022, prevedendo:
  - per l'anno **2022** l'assunzione di:
    - n. 1 Operaio Specializzato, Cat. B3 presso il Settore 4° - Lavori Pubblici;
    - n. 1 Assistente Sociale a potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali con riconoscimento di specifici contributi statali, qualora il perfezionamento della procedura di reclutamento non si sia conclusa alla data del 31/12/2021;
  - per l'anno **2023 e 2024** la copertura di tutti i posti dei dipendenti cessati anche usufruendo della residua capacità assunzionale, qualora necessario, per l'affiancamento di particolari professionalità ove il passaggio delle conoscenze è indispensabile per la funzionalità dell'ente;

4. Di dare atto che in seguito alla programmazione di cui sopra, la dotazione organica del personale risulta essere quella esplicitata nella tabella che in allegato sub B) al presente atto, per farne parte integrante e sostanziale;
5. Di stabilire che si potrà procedere all'assunzione di personale con contratti di lavoro flessibile per il triennio 2021/2023 entro il limite di spesa massima consentita pari ad € 18.583,23 così come stabilito dall'art. 9, comma, 28 del D.L. 78/2010 per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale così come previsto dall'art. 36 del D.Lgs 165/2001 che si venissero a verificare nel corso del triennio, sulla base di effettive e motivate richieste da parte dei Responsabili di Settore;
6. Di dare atto che l'operatività del piano annuale resta subordinata all'acquisizione del parere favorevole dell'organo di revisione (art. 3, comma 10 bis, D.L. 90/20114 convertito nella Legge 114/2014), reso contestualmente all'approvazione del bilancio di previsione 2022;
7. Di dare atto che, ferma la programmazione di cui al presente provvedimento, si provvederà alla copertura di ciascuno dei posti previa puntuale verifica delle effettive disponibilità e coperture di Bilancio;
8. Di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
9. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, D.Lgs n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica;
10. Di provvedere alla diffusione della presente deliberazione con la pubblicazione all'Albo Pretorio ed in Amministrazione Trasparente;
11. Di dare atto che la presente deliberazione viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs 267/2000.

ALLEGATI:

- A) Capacità assunzionale 2022
- B) Organigramma generale 2022

---

Successivamente,

### **LA GIUNTA COMUNALE**

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

### **DELIBERA**

Di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto.

---

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2023-2024: REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.**

---

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

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

*10-11-2021*

Il Responsabile del Servizio  
F.to MERLO ANNALISA

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

*10-11-2021*

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
F.to QUESTORI LUCIO

COMUNE DI		PONTE SAN NICOLO'
ANNO	<b>2022</b>	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE (abitanti)	13.426	
CLASSE	F	
VALORE SOGLIA	27,00%	
SPESA PERSONALE	2.071.681,00 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	7.993.674,64 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	25,92%	
Rapporto max soglia	2.158.292,15 €	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	86.611,15 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	19,00%	
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	- €	
Resti assunzionali	96.598,70 €	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	86.611,15 €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento



**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020*****Resti assunzionali***

IL QUINQUIENNIO RIMANE 2015-2019

	<b>Anno</b>	<b>Importo</b>
Resto assunzionale	2019	78.119,83 €
Resto assunzionale	2018	14.161,43 €
Resto assunzionale	2017	- €
Resto assunzionale	2016	4.317,44 €
Resto assunzionale	2015	- €
<b>TOTALE</b>		<b>96.598,70 €</b>

*Valori*

Differenziazione dei comuni per fascia demografica				Valore soglia
tra	e		Classe	
-	999	abitanti	A	29,50%
1.000	1.999	abitanti	B	28,60%
2.000	2.999	abitanti	C	27,60%
3.000	4.999	abitanti	D	27,20%
5.000	9.999	abitanti	E	26,90%
10.000	59.999	abitanti	F	27,00%
60.000	249.999	abitanti	G	27,60%
250.000	1.499.999	abitanti	H	28,80%
1.500.000		abitanti	I	25,30%

Tab.1

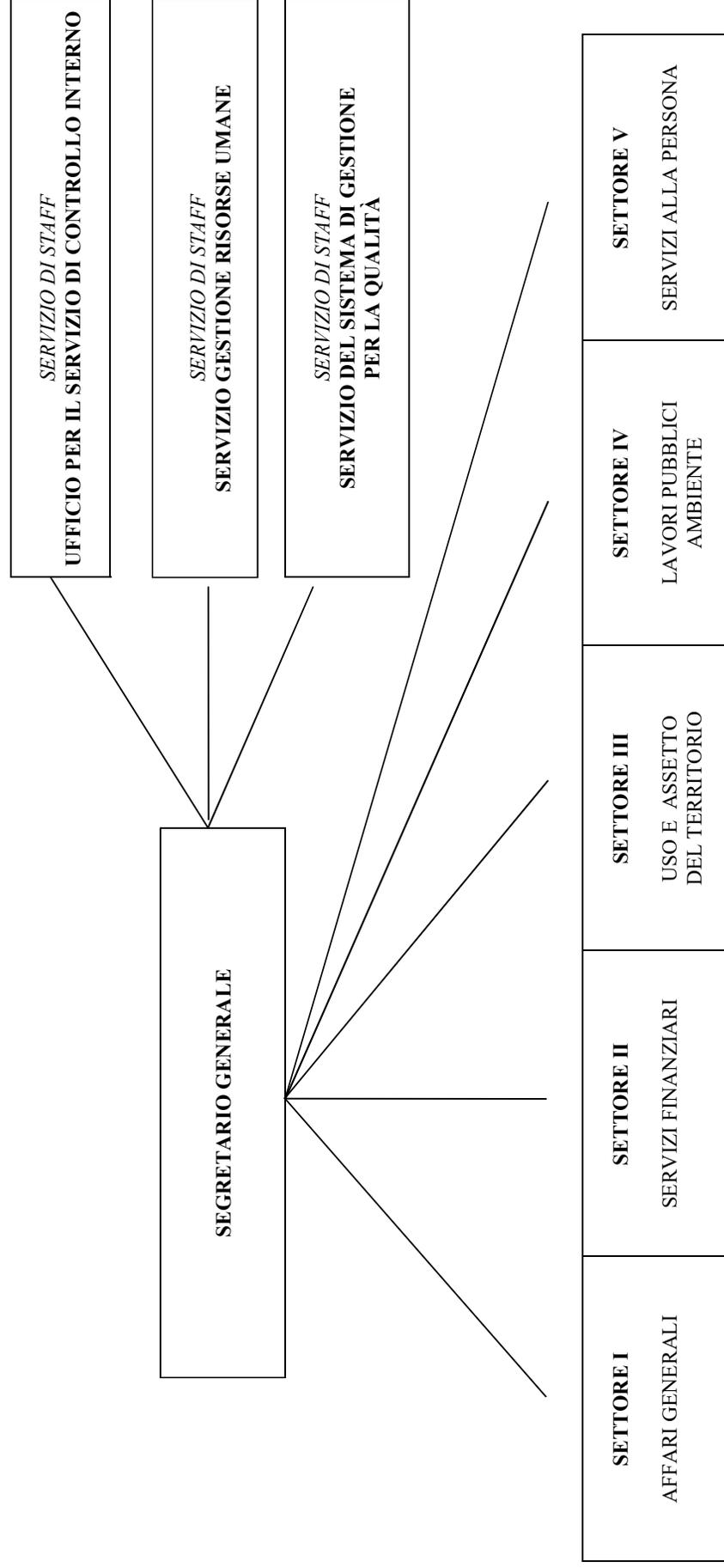
Differenziazione dei comuni per fascia demografica				Valore soglia
Classe	tra	e		
A	-	999	abitanti	29,50%
B	1.000	1.999	abitanti	28,60%
C	2.000	2.999	abitanti	27,60%
D	3.000	4.999	abitanti	27,20%
E	5.000	9.999	abitanti	26,90%
F	10.000	59.999	abitanti	27,00%
G	60.000	249.999	abitanti	27,60%
H	250.000	1.499.999	abitanti	28,80%
I	1.500.000	-	abitanti	25,30%

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020****Valori Prima applicazione**

Prima applicazione anno				2020	2021	2022	2023	2024	Riduzione personale art.6
Classe	tra	e							
A	-	999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	33,50%
B	1.000	1.999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	32,60%
C	2.000	2.999	abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	31,60%
D	3.000	4.999	abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%	31,20%
E	5.000	9.999	abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	30,90%
F	10.000	59.999	abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	31,00%
G	60.000	249.999	abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%	31,60%
H	250.000	1.499.999	abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%	32,80%
I	1.500.000	-	abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	29,30%
Tab.2									Tab.3

**COMUNE DI PONTE SAN NICOLÒ**

**ORGANIGRAMMA GENERALE DEI SETTORI E SERVIZI: DOTAZIONE DEL PERSONALE E VALORE DELLA SPESA POTENZIALE  
ANNO 2022**



SERVIZI DI STAFF

SEGRETARIO GENERALE

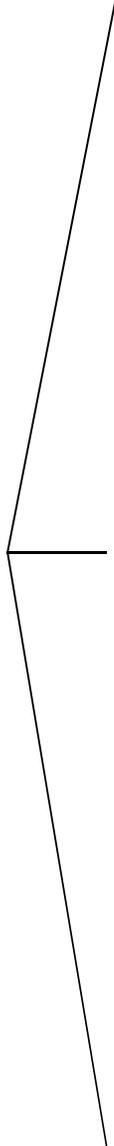
<p><i>SERVIZIO DI STAFF</i> <b>UFFICIO PER IL SERVIZIO DI CONTROLLO INTERNO</b></p> <p>D3 peo - Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile (copre questa funzione al 50%, l'altro 50% è svolto sotto i Servizi Finanziari)</p> <p><b>Totale n. 1 posto al 50% (*)</b></p>	<p><i>SERVIZIO DI STAFF</i> <b>SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE</b></p> <p>D5 peo - Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile D1 - Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile</p> <p><b>Totale n. 2 posti</b></p>	<p><i>SERVIZIO DI STAFF</i> <b>SERVIZIO DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ</b></p> <p>D6 - Funzionario Amministrativo - Vice Segretario (copre questa funzione al 10%, l'altro 90% è svolto dal Responsabile del Settore Affari Generali)</p> <p><b>Totale posti n. 1 al 10% (*)</b></p>
--	---	--

(\*) Unità intera nel settore di appartenenza  
servizio Staff

Dipendenti in ruolo n. 2

**SETTORE I**  
**AFFARI GENERALI**

RESPONSABILE DI SETTORE  
D6 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - VICE  
SEGRETARIO



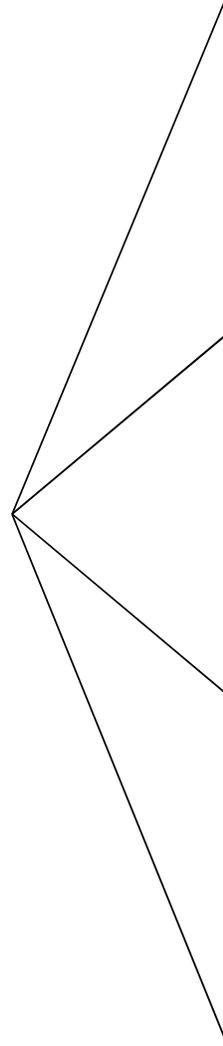
SERVIZIO SEGRETERIA ATTIVITÀ PRODUTTIVE	SERVIZI DEMOGRAFICI E PUNTO COMUNE	SERVIZIO POLIZIA LOCALE
D4 peo - Istruttore Direttivo Amministrativo C4 - Istruttore Amministrativo (segreteria) C4 - Istruttore Amministrativo B6 - Collaboratore Professionale (messo) B6 - Collaboratore Professionale <b>Attività Produttive</b> C4 - Istruttore Amministrativo C4 - Istruttore Amministrativo <b>Totale n. 7 posti</b>	D3 peo - Istruttore Direttivo Amministrativo C2 - Istruttore Amministrativo B4 - Collaboratore Professionale B6 - Collaboratore Professionale <b>Totale n. 4 posti</b>	C4 - Agente di Polizia Locale C4 - Agente di Polizia Locale C3 - Agente di Polizia Locale C1 - Agente di Polizia Locale C1 - Agente di Polizia Locale C1 - Agente di Polizia Locale <b>Totale n. 6 posti</b>

Settore I° Affari Generali | Dipendenti in ruolo n. 18



**SETTORE III**  
**USO E ASSETTO DEL TERRITORIO**

RESPONSABILE DI SETTORE  
D6 – FUNZIONARIO TECNICO



<p><b>SERVIZIO AMMINISTRATIVO</b></p> <p>D2 - Istruttore Direttivo Amministrativo C4 - Istruttore Amministrativo</p> <p><b>Totale n. 2 posti</b></p>	<p><b>SERVIZIO PEEP PATRIMONIO</b></p> <p>D4 peo - Istruttore Direttivo Tecnico</p> <p><b>Totale n. 1 posto</b></p>	<p><b>SERVIZIO URBANISTICA TERRITORIO</b></p> <p>D3 peo - Istruttore Direttivo Tecnico</p> <p><b>Totale n. 1 posto</b></p>	<p><b>SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA ABUSIVISMO</b></p> <p>D3 peo - - Istruttore Direttivo Tecnico C1 – Istruttore Tecnico</p> <p><b>Totale n. 1 posti</b></p>
--	---	--	---

Settore 3° Uso e Assetto del Territorio	Dipendenti in ruolo n. 7
---	--------------------------

**SETTORE IV  
LAVORI PUBBLICI**

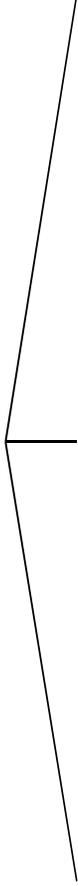
**RESPONSABILE DI SETTORE  
D2 – ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO**

<b>SERVIZIO LAVORI PUBBLICI EDILIZIA PUBBLICA PATRIMONIO</b>	<b>SERVIZIO AMBIENTE IMPIANTI TECNOLOGICI</b>
C5 - Istruttore Tecnico	D1 - Istruttore Direttivo Tecnico
C3 - Istruttore Tecnico	C1 - Istruttore Tecnico
B6 - Operaio specializzato	
B5 - Operaio Specializzato	
B5 - Operaio Specializzato	
B4 - Operaio Specializzato	
<b>Totale n. 6 posti</b>	<b>Totale n. 2 posti</b>

**Settore 4º Lavori Pubblici** Dipendenti in ruolo n. 9

**SETTORE V**  
**SERVIZI ALLA PERSONA**

RESPONSABILE DI SETTORE  
D5 – FUZIONARIO AMMINISTRATIVO



<b>SERVIZIO ASSISTENZA SOCIALE</b>	<b>SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE SPORT</b>	<b>SERVIZI CULTURALI E BIBLIOTECA</b>
D4 peo - Assistente Sociale D3 peo - Assistente Sociale C4 - Istruttore Amministrativo	D3 peo - Istruttore Direttivo Amministrativo C4 - Istruttore Amministrativo C3 - Istruttore Amministrativo	D4 peo - Istruttore Direttivo Culturale C4 - Istruttore Culturale B2 - Collaboratore Amministrativo
<b>Totale n. 3 posti</b>	<b>PERSONALE ASILO NIDO</b>  C4 - Educatore asilo nido B4 peo - Cuoco asilo nido <b>Totale n 5 posti</b>	<b>Totale n. 3 posti</b>

Settore 5° Servizi alla persona      Dipendenti in ruolo n. 12

Riepilogo:

<b>Settore</b>	Numero unità dotazione del personale	Valore di spesa potenziale
Servizio di staff: Gestione Risorse Umane	2	55.637,73
Settore 1° Affari Generali	18	439.641,74
Settore 2° Servizi Finanziari	8	209.896,17
Settore 3° Uso e Assetto del Territorio	7	188.688,79
Settore 4° Lavori Pubblici	9	210.833,10
Settore 5° Servizi alla Persona	12	308.696,66
<b>Totale parziale</b>	<b>56</b>	<b>1.413.394,19</b>
Segretario in convenzione	1	48.000,00
Assistente Sociale (assunzione ai sensi art. 1, c. 797-802, Legge 178/2020 al lordo del rimborso dello Stato che non rileva ai fini del valore soglia art. 33, c. 2, DL 34/2019)	1	25.000,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>58</b>	<b>1.486.394,19</b>