

# COMUNE DI TORRE DE' ROVERI

## PROVINCIA DI BERGAMO

DELIBERAZIONE N. 85 Soggetta invio capigruppo <input checked="" type="checkbox"/>
--

### VERBALE DI DELIBERAZIONE

### DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025.  
VERIFICA DELLE ECCEDENZE.

L'anno duemilaventidue addi ventotto del mese di novembre alle ore 18:15 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Lebbolo Matteo Francesco	Sindaco	Presente
Ruggeri Emanuele	Vice Sindaco	Assente
Cassina Roberta	Assessore	Presente

Totale presenti 2

Totale assenti 1

Partecipa alla adunanza il Segretario Generale Sig. Bua Dott. Rosario il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Lebbolo Matteo Francesco nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI G.C. N. 85 IN DATA 28/11/2022.

Pareri ed attestazioni art. 49 del Testo Unico approvato con D.Lgs. 267 del 18.08.2000 sulla proposta di deliberazione avente per oggetto:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025. VERIFICA DELLE ECCEDEENZE.

---

Il sottoscritto, Responsabile del settore, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico approvato con D.Lgs. 267 del 18.08.2000

E S P R I M E

In relazione alle sue competenze parere favorevole sotto il profilo della regolarità TECNICA.

Addì, 21/11/2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
F.to BUA ROSARIO

---

Il sottoscritto, Responsabile del settore, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico approvato con D.Lgs. 267 del 18.08.2000

E S P R I M E

In relazione alle sue competenze parere favorevole sotto il profilo della regolarità CONTABILE.

Addì, 21/11/2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
F.to PIAZZALUNGA MONICA

---

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO CHE:

- l'Ente ha approvato il Piano del fabbisogno di personale 2022/2024 con delibera G.C. n. 80 del 22/11/2021;
- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede 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;
- 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 (per i soli enti con più di n. 15 dipendenti), finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto 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;
- con 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 del 27 luglio 2018;

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente".

DATO QUINDI ATTO CHE, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

VISTO l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

CONSIDERATO CHE per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020;

ESAMINATA inoltre la circolare 13 maggio 2020 della presidenza del Consiglio Dipartimento della Funzione Pubblica in GU n. 226 del 11/9/2020;

TENUTO CONTO dell'allegato PTFP 2023/2025 (piano triennale fabbisogno personale) redatto dal Responsabile del Settore Economico Finanziario e della "Relazione sul calcolo delle capacità assunzionali in esecuzione del Decreto Ministeriale 17/03/2000" resa da Publika Servizi S.r.l., quale parti integranti e sostanziali della succitata delibera di G. C. n. 4 del 04/03/2021;

PRESO ATTO 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 L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 416.466,86;

VERIFICATO inoltre i mutati fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposta da parte dei Responsabili di settore, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, posti anch'essi all'attenzione e approvazione della Giunta Comunale, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

PRESO ATTO CHE, in conformità alle Linee Guida sopra indicate - che forniscono, come espressamente citato (§ 1 Premessa) una metodologia di solo orientamento per le amministrazioni, restando salva l'operatività degli enti territoriali nell'ambito della propria autonomia organizzativa – il suddetto Piano e relativo margine di spesa potenziale indicato, di valore triennale, tiene conto della espandibilità della spesa, in relazione alle diverse eventualità di spesa legata ai part time, alla cessazione avvenuta con decorrenza 01.10.2021 di un dipendente istruttore tecnico a tempo parziale 25 ore;

EVIDENZIATO CHE a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

VISTO CHE a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019 (30 marzo 2019) è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.

PRESO ATTO CHE si prevedono con l'aggiornamento del piano fabbisogno personale per il triennio 2023/2025, l'assunzione di n 1 Istruttore tecnico in sostituzione del personale cessato il 30/09/2021, con orario di lavoro  $\geq$  al 50%;

RITENUTO ALTRESÌ di prevedere solo eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 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;

PRESO, QUINDI, ATTO CHE il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023/2025;

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

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui "Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente";

VISTO il d.lgs.267/2000;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

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;  
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;

VISTA la consistenza del personale e il relativo organigramma odierno e la previsione di sviluppo per il triennio 2023/2025 come rappresentati nell'allegato "piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025" nel quale sono rappresentati i settori, la loro articolazione interna, compreso il riconoscimento delle attuali posizioni organizzative;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 68 del 06/04/1998 e s.m.i.;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente;

RILEVATO CHE del contenuto del presente provvedimento sarà 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 espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, per quanto attiene la regolarità tecnica e contabile dell'atto;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi di legge,

### **DELIBERA**

- 1) di considerare le premesse parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) Di dare atto che nell'Ente non si registrano condizioni di eccedenze del personale.
- 3) di approvare, per le ragioni, finalità e motivazioni in premessa descritte, l'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, che allegato alla presente deliberazione ne forma parte integrante e sostanziale, in particolare:
  - a) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, e rispetta i limiti pari a € 416.466,86 imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima), considerando che la maggior spesa per assunzioni derivanti dal DM non rileva, però, ai fini di tali commi essendo il Comune di Torre de' Roveri, al di sotto della soglia più bassa indicata dal DM 17/03/2020 ;  
nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025 viene prevista, l'assunzione di 1 unità di personale quale Istruttore tecnico con orario di lavoro  $\geq 50\%$ ;
- 4) 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.;
- 5) 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;

- 6) Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.
- 7) Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del Dlgs. 267/2000 e s. m. ei i. considerata l'urgenza di dare corso ai procedimenti di redazione del bilancio.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE

F.to Lebbolo Matteo Francesco

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Bua Dott. Rosario

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

(art.124 T.U. approvato con D.Lgs 267/2000)

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 02 dicembre 2022 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi.

Addì, 02 dicembre 2022

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Bua Dott. Rosario

---

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

(art.125 T.U. approvato con D.Lgs 267/2000)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione - oggi 02 dicembre 2022 giorno di pubblicazione - ai Capigruppo consiliari riguardando materie elencate nell'art. 125 del T.U. approvato con D.Lgs 267/2000.

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Bua Dott. Rosario

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

(art. 134 T.U. approvato con D.Lgs 267/2000)

Si certifica che la suesesa deliberazione non soggetta al controllo preventivo di legittimità è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denuncia di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 T.U. approvato con D.Lgs 267/2000)

Addì,

IL SEGRETARIO GENERALE

---

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

Addì, 02 dicembre 2022

IL SEGRETARIO GENERALE

# COMUNE DI TORRE DE' ROVERI

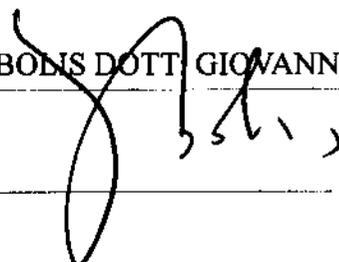
PROVINCIA DI BERGAMO

## Parere dell'organo di revisione

*sulla proposta di approvazione piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025*

L'ORGANO DI REVISIONE

BOLS DOTT GIOVANNI



Aggiorna Dati

## **ORGANO DI REVISIONE VERBALE N. 9 DEL 15/11/2022**

L'organo di ha esaminato la proposta in esame di aggiornamento del piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025,

operando ai sensi e nel rispetto:

- del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali»;
- del D.lgs. 23 giugno 2011 n.118 e dei principi contabile applicato alla contabilità finanziaria 4/2 e 4/3;
- dello statuto e del regolamento di contabilità;
- dei principi di vigilanza e controllo dell'organo di revisione degli enti locali approvati dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili;

### **VISTI**

- la deliberazione di Consiglio Comunale n° 35 del 15/12/2021 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022/2024;
- la documentazione consegnata dall'Amministrazione Comunale composta dalla proposta della variazione in esame articolata nei seguenti schemi:

### **PREMESSO CHE**

- l'art. 91 del d.lgs. 268/2000 che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 che prevede l'obbligo, da parte della Giunta dell'unione comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio e alla revisione delle dotazioni organiche con cadenza almeno triennale;
- l'art. 39 della Legge 27.12.1997, n. 449 il quale, al comma 1, recita: "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 2 aprile 1968, n. 482".

### **ESAMINATA**

- la proposta di deliberazione e chiesto alcuni chiarimenti, alla Responsabile del Servizio Economico Finanziario dr.ssa Monica Piazzalunga la quale provvede a fornire i chiarimenti richiesti dal revisore.
- Approfondita la tematica alla luce:
  - del decreto-legge 24 giugno 2016 n. 113, recante "Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio". Convertito in legge 7 agosto 2016 n. 160;
  - del decreto-legge 24 giugno 2014 n. 90 recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari". Convertito in legge 11 agosto 2014 n. 114 e s.m.i.;
- l'art. 1, comma 479 lettera d) della Legge di Bilancio 2017 del 11 dicembre 2016, e successive modificazioni;
- l'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i ed ai fini dell'attuazione del dispositivo il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020;

## **DATO ATTO CHE**

- la Legge 448/2001 all'articolo 19, comma 8, stabilisce che "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate".

## **CONSIDERATO CHE**

- l'art. 1 comma 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (legge finanziaria anno 2007) e successive modificazioni e integrazioni, indica i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno ora soggetti al "pareggio di bilancio" così come previsto dalla legge del 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016);
- l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 facendo quindi venire meno l'obbligo della riduzione progressiva del rapporto spese di personale/spese correnti.

## **RILEVATO CHE**

- Visto il parere di regolarità tecnica e contabile espresso dalla Responsabile del Settore Economico Finanziario dr.ssa Monica Piazzalunga ai sensi dell'art. 49 del Testo unico delle Leggi sull'Ordinamento degli enti locali d.lgs. 18/08/2000, n. 267.

## **ESPRIME**

Ai sensi dell'art. 19, comma 8 della legge 448/2001,

## **PARERE FAVOREVOLE**

sulla proposta di deliberazione per l' "aggiornamento del piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025";

Si raccomanda altresì che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale per il periodo 2023-2025 venga effettuata una costante opera di monitoraggio, al fine di valutare il rispetto dei limiti imposti dalla vigente normativa.

Il presente parere, debitamente sottoscritto, viene trasmesso per far parte integrale degli atti dell'Ente.

Torre de' Roveri, 15 novembre 2022

L'ORGANO DI REVISIONE  
BOLIS Dott. GIOVANNI



---

**COMUNE DI TORRE DE' ROVERI**  
PROVINCIA DI BERGAMO

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

*(Art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165)*

TRIENNIO 2023 – 2025

## CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

### CONSISTENZA E ORGANIGRAMMA DEL PERSONALE AL 15/11/2022

CATEGORIA GIURIDICA	FIGURA PROFESSIONALE	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	POSTI COPERTI al 15/11/2021
<b>AFFARI GENERALI E FINANZIARI</b>			
D3g	Funzionario Direttivo	SI	<b>1</b> (ART. 557 COMMA 1)
C	Istruttore Amministrativo		<b>3,5</b>
C	Istruttore contabile		<b>1</b>
<b>SERVIZI ALLA PERSONA</b>			
D	Assistente Sociale		<b>1</b> part-time al 50%
<b>TERRITORIO</b>			
D3g	Funzionario Direttivo	NO	
C	Istruttore tecnico		<b>1</b> part-time 0,50%
C	Istruttore amministrativo		<b>1</b> part-time 0,50%
B3g	Operaio specializzato		<b>1</b>

La dotazione organica dell'Ente, 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., è pari a **Euro 416.466,86** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti*

valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. 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."

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di Torre de' Roveri, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

**Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:**

<b>COMUNE DI</b>	Torre de' Roveri
<b>POPOLAZIONE (al 31/12/2021)</b>	2.521
<b>FASCIA</b>	c
<b>VALORE SOGLIA PIU' BASSO</b>	27,6%
<b>VALORE SOGLIA PIU' ALTO</b>	31,6%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2021, approvato con deliberazione C.C. n. 5 del 26/04/2022, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta ora essere pari al **16,51%**, come di seguito indicato:

**Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020**

	<b>IMPORTI</b>		<b>DEFINIZIONI</b>
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021	€ 276.561,13	A	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	€ 1.552.552,36 (B1)	€ 1.627.749,61 B = (B1+B2+B3)/3	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	€ 1.808.250,74 (B2)		

ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	€ 1.522.445,73(B3)		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021	€ 26.273,00	C	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>A / (B-C)%</b>	<b>17,15%</b>

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Torre de' Roveri si colloca al di sotto del valore soglia "più basso", per la fascia demografica di appartenenza; questo significa che ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 non superiore al 27,6%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per l'anno 2023, risultano essere i seguenti:

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
A) SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	276.561,13	Art. 4, comma 2
B) SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 27,60% della media delle entrate correnti 2019/20/21- FCE 2020)	442.007,54	
INCREMENTO MASSIMO B) – A)	<b>165.446,41</b>	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 416.466,86**, a seguito aggiornamento dei calcoli dopo approvazione del rendiconto 2020, la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, per l'anno 2023, **pari a Euro 442.007,54** calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati rispetto al rendiconto 2021. Tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

**Tale valore è comunque poco realistico in quanto il totale degli accertamenti degli anni 2020 ed i parte il 2021 sono poco veritieri in quanto "falsati" dai trasferimenti straordinari dettati dall'emergenza COVID-19.**

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.

## AGGIORNAMENTO FACOLTA' ASSUNZIONALI

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Torre de' Roveri, che si trova al di sotto del 27,60%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("**valore soglia più basso**").

Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 “valore soglia più basso”).

Per il biennio 2023 - 2024 la capacità assunzionale risulta pertanto, così come di seguito indicato:

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2023</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020</b>
A) SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	274.701,23	Art. 5, comma 1
B) % DI INCREMENTO ANNO 2023	27%	
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023 = A*B%</b>	<b>74.169,33</b>	

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2024</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020</b>
A) SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	274.701,23	Art. 5, comma 1
B) % DI INCREMENTO ANNO 2023	28%	
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023 = A*B%</b>	<b>76.916,34</b>	

La spesa di personale per l'anno 2023, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a **Euro 442.007,54** corrispondente al valore soglia “più basso” del 27,60%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per gli anni 2022 e 2024 tale valore andrà ricalcolato in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

## REVISIONE PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 vengono previste, nel rispetto dei venti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

### ANNO 2023

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale Settore	Tempo lavoro
1	C	Istruttore Tecnico	>=50%

### ANNO 2024

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale Settore	Tempo lavoro
0			

Nel rispetto dei venti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2023/2024 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;

- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

## 7 - RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è pari a un massimo annuo di **Euro 0,00** così distinta:

- **nel 2023 - Euro 17.000,00 (importo a base annua)** non si tratta di nuova assunzione a tempo indeterminato, bensì di sostituzioni personale in uscita tramite l'istituto della mobilità (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i);
- **Euro 0,00** per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2024.

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2023/2024 non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"), come di seguito dimostrato:

### 1° anno:

A) SPESA DI PERSONALE 2018	274.701,23
B) PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 <i>((spesa desunta da proiezione spesa personale anno 2022 di cui sopra))</i>	Spesa personale in servizio: 291.732,00 Nuove assunzioni: 17.000,00 Totale = <b>308.732,00</b>
C) SPESA MASSIMA DI PERSONALE ( 274.701,23 spesa 2018 + capacità assunzionale 2023 Euro 74.169,33)	<b>348.870,56</b>
DIFFERENZA quale disponibilità residua <i>(spesa di personale 2023 – spesa massima consentita) = C - B</i>	<b>40.138,56</b>

### 2° anno:

A) SPESA DI PERSONALE 2018	274.701,23
B) PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 <i>((spesa desunta da proiezione spesa personale anno 2022 di cui sopra))</i>	Spesa personale in servizio: 308.732,00 Nuove assunzioni: 0,00 Totale = <b>308.732,00</b>
C) SPESA MASSIMA DI PERSONALE ( 274.701,23 spesa 2018 + capacità assunzionale 2023 Euro <b>76.916,34</b> )	<b>351.617,57</b>
DIFFERENZA quale disponibilità residua <i>(spesa di personale 2024 – spesa massima consentita) = C - B</i>	<b>42.885,57</b>

Si dà atto, infine, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.