



COMUNE DI FIORANO AL SERIO

PROVINCIA DI BERGAMO

DELIBERAZIONE N. 15
in data 07.02.2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE STRALCIO SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO DEL PIAO - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2023-2025

L'anno **duemilaventitre** il giorno **sette** del mese di **febbraio** alle ore **18.45**, nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, sono stati oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

BOLANDRINA ANDREA	SINDACO	Presente
PIROVANO MONICA	VICE SINDACO	Presente
BALDUZZI FRANCESCA	ASSESSORE	Presente
MARCO CANZIANI	ASSESSORE	Presente
PIANTONI ALESSANDRO	ASSESSORE	Presente
	Totale presenti	5
	Totale assenti	0

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale, **De Carlo dott.ssa Cosima**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- 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 statuisce 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 dispone 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;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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”.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

VISTO in particolare l’art.33 comma 2 del D.L. 34/2019 che testualmente recita:

“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 di 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 la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. [...]. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo 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.”;

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

Dato atto che il DL 34/2019 sopra richiamato, emanato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, individua:

- le fasce demografiche (art. 3);
- i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica (art. 4);
- 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 (art. 5);
- nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore (art. 6).

Il Decreto individua una diversa modalità di governo della spesa corrente per spesa di personale. Per questo, nel momento in cui l'ente procederà a bandire una procedura per l'assunzione di una o più unità di personale a tempo indeterminato occorrerà verificare se sussistano gli spazi assunzionali consentiti dal valore di soglia di spesa.

VISTO che nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020 è stato pubblicato il DM di definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni, per l'attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, secondo cui:

Per determinare le facoltà assunzionali è innanzitutto necessario individuare i valori soglia in base alla fascia demografica del Comune interessato. Nella Tabella 1 dell'art. 4 del D.P.C.M. 17/03/2020 sono riportati i valori soglia di massima spesa di personale (di seguito "valori soglia più bassi"), mentre nella Tabella 3 - art. 6 sono espressi i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale ("valori soglia più alti");

Una volta individuati i valori soglia rispetto alla fascia demografica di appartenenza dell'Ente, è necessario calcolare il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE);

. Il rapporto spesa personale / entrate correnti calcolato dall'Ente dovrà essere poi confrontato con i valori soglia riportati nelle Tabelle 1 (valori soglia più bassi) e 3 (valori soglia più alti), in corrispondenza alla fascia demografica di appartenenza;

CONSIDERATO che da questo confronto il Comune di Fiorano al Serio si trova ad avere un rapporto spesa personale / entrate correnti inferiore ai valori soglia indicati nella tabella 1 ("valore soglia più basso"), e quindi dal 20/04/2020 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, fino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore allo stesso valore soglia di riferimento rispetto alla fascia demografica di appartenenza;

DATO ATTO che Il Comune di Fiorano al Serio (collocandosi nella FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1) può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. **Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.**

ASSUNZIONI FLESSIBILI

RILEVATO per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. *All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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"*;

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

PROGRESSIONI VERTICALI

RILEVATO altresì che, mediante una novella apportata al predetto art. 52, comma 1 bis del d.lgs. n. 165/2001, con il recente decreto legge n. 80/2021 si è tra l'altro prescritto che, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra diverse aree (c.d. progressioni verticali) avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti

disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti;

CONSIDERATO quindi che:

- con riferimento alle progressioni verticali, dalla formulazione letterale della norma risulta che, una volta definito almeno il 50% da destinare all'accesso dall'esterno, rispetto alle posizioni da coprire, alla rimanente quota potrà accedere il personale interno tramite procedura comparativa e non più tramite concorso pubblico riservato;
- tali misure vengono introdotte attraverso una modifica all'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001 il quale, al comma 6, prevede espressamente che le disposizioni contenute nel medesimo articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita;

PRESO ATTO che nel Piano dei fabbisogni anni 2022-2023-2024 approvato con atto n. 74 del 02/08/2022 e nel presente Piano il numero dei posti di cat. D di cui si prevede la copertura è pari a tre unità, di cui una è destinata alla progressione verticale, secondo la disciplina di maggior dettaglio che sarà adottata mediante atto regolamentare già approvato;

CONSIDERATO che tale scelta, fa seguito alla volontà dell'Amministrazione di utilizzare tutti gli strumenti messi a disposizione del Legislatore per la valorizzazione del personale in servizio presso l'Ente;

PRESO ATTO che nel presente Piano di fabbisogno il numero dei posti di cui si prevede la copertura e' il presente :

anno 2023

- n.1 cat.C
- n.1 cat.D destinata alla progressione verticale, secondo la disciplina di maggior dettaglio che sarà adottata mediante apposito atto regolamentare;

anno 2024

- n.1 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;

anno 2025

- nessuna assunzione;

CONSIDERATO che tale scelta, che fa seguito alla volontà più volte espressa dall'Amministrazione di utilizzare tutti gli strumenti messi a disposizione del Legislatore per la valorizzazione del personale in servizio presso l'Ente;

VERIFICATO dunque il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale come da attestazione del responsabile del servizio finanziario allegata alla presente come parte integrante;

PRESO 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 e del bilancio pluriennale;

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

DATO ATTO CHE non si rilevano situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001;

DATO ATTO CHE:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557- *quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2023;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n.8 approvata in data 25/01/2022 il piano di azioni positive per il triennio 2022-2024;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

CONSIDERATO che la presente deliberazione viene trasmessa per il prescritto parere al Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

VISTI i pareri allegati espressi ai sensi degli articoli nn. 49 e 147-Bis del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTE:

- il DUP relativo agli esercizi 2022/2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr.57 del 20.07.2021 e successivamente aggiornato definitivamente con delibera di Consiglio Comunale nr. 7 del 15.03.2022;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n.8 del 15.03.2022 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario per gli esercizi 2022-2024;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000, sulle competenze della Giunta Comunale;

Ad unanimità di voti, espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1) **DI ADOTTARE** il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, nel quale si esplica il piano assunzionale per il 2023 riassunto nella seguente tabella:

➤ anno 2023

- cessazione di n. 1 dipendente cat. C
- cessazione di n. 1 dipendente cat. D

e conseguente assunzione di :

- n.1 dipendente cat.C
- n.1 dipendente cat.D destinata alla progressione verticale, secondo la disciplina di maggior dettaglio che sarà adottata mediante apposito atto regolamentare;

➤ anno 2024

- cessazione di n. 1 dipendente Area dei funzionari e Dell'elevata qualificazione e conseguentemente assunzione di n.1 dipendente Area dei funzionari e Dell'elevata qualificazione;

➤ anno 2025

- nessuna assunzione;

Tabella di spesa per assunzione anno 2023:

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023						
<i>RESIDUI cessazioni anni precedenti</i>			<i>Disponibilità anno in corso</i>		<i>TOTALE DISPONIBILE</i>	
0			€ 126.324,42		€ 126.324,42	
<i>cat. giur.</i>	<i>n.</i>	<i>profilo professionale</i>	<i>regime orario</i>	<i>modalità assunzione</i>	<i>note</i>	<i>budget per anno 2023</i>
C1	1	Istr. Amministrativo	Tempo pieno	Concorso pubblico - mobilità	Da indire	€ 32.349,28
D1	1	Istr. Dirett.		Progressioni verticali	Da indire	€ 34.164,33

BUDGET 2021-2022		€ 126.324,42
UTILIZZATO		€ 66.513,61

DISPONIBILE	€ 59.810,81
-------------	-------------

- si procederà all'assunzione di personale a tempo determinato nei limiti consentiti dalla normativa vigente;
 - il totale disponibile (€ 126.324,42) dato dalla differenza dell'incremento effettivo massimo della spesa del personale è stato dedotto della spesa sostenuta nell'anno 2021 ed è stato individuato dal servizio finanziario del Comune di Fiorano al Serio , così come riportato nel Piano triennale allegato alla presente deliberazione, sulla scorta delle disposizioni normative in vigore a partire dal 20/04/2020 (art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 come modificato dall'art. 1, comma 853, della L. 160/2019 DM 17 marzo 2020);
 - la tabella sopra esposta considera la capacità assunzionale per l'anno 2023-2024, tenuto conto delle priorità organizzative e gestionali dell'ente ma soprattutto dei limiti di spesa conseguenti l'adozione dei parametri di cui alla nuova legislazione;
- 2) **DI PUBBLICARE** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
 - 3) **DI TRASMETTERE** il presente piano triennale dei fabbisogni alle Organizzazioni Sindacali e alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
 - 4) **DI TRASMETTERE** il contenuto del presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali e agli RSU;

Successivamente data l'urgenza di procedere,

CON SEPARATA votazione e ad unanimità di voti favorevoli espressi per alzata di mano la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Testo Unico approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
ANDREA BOLANDRINA

IL SEGRETARIO COMUNALE
DE CARLO DOTT.SSA COSIMA

**DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2023/2025 – SITUAZIONE
ALLA DATA DEL 03/02/2023**

CATEGORIA	N. POSTI RICOPERTI alla data del 03/02/2023	DOTAZIONE ORGANICA 2023-2025
D	4	4
C	7 Di cui n.3 part- time	7
B	1	1
TOTALE POSTI	12	12

ANNO 2023

**PERSONALE DI RUOLO
VARIAZIONI PER CESSAZIONI**

Profilo	
Funzionario	0
Istruttore direttivo	1
Istruttore amministrativo	1
Collaboratore	
Esecutore	
Operatore	
Totale	2

ANNO 2023

PERSONALE DI RUOLO VARIAZIONI PER ASSUNZIONI

<i>cat. giur</i>	<i>n.</i>	<i>profilo professionale</i>	<i>regime orario</i>	<i>modalità assunzione</i>	<i>note</i>
D	1	Istruttore direttivo	Tempo Pieno	Progressione verticale	Da indire
C	1	Istr. Amministrativo	Tempo pieno	concorso pubblico/mobilità	Da indire

ANNO 2024

PERSONALE DI RUOLO

VARIAZIONI PER CESSAZIONI

Segretario Generale	
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	1
Area degli istruttori	
Area degli operatori esperti	
Area degli operatori	
Totale	1

ANNO 2024

PERSONALE DI RUOLO VARIAZIONI PER ASSUNZIONI

<i>n.</i>	<i>profilo professionale</i>	<i>regime orario</i>	<i>modalità assunzione</i>	<i>note</i>
1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo Pieno	concorso pubblico/mobilità	Da indire

ANNO 2025

**PERSONALE DI RUOLO
VARIAZIONI PER CESSAZIONI**

Segretario Generale	
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	0
Area degli istruttori	0
Area degli operatori esperti	0
Area degli operatori	0
Totale	Totale 0

ANNO 2025

PERSONALE DI RUOLO VARIAZIONI PER ASSUNZIONI

Nessuna assunzione

VALUTAZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE – ART. 33 D.LGS. N. 165/2001

I sottoscritti Responsabili dei Servizi

Dato atto della predisposizione del D.U.P.S. 2023/2025 e della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025;

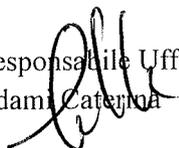
Visto l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12.11.2011, n. 183, il quale stabilisce che *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione 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.”*;

Rilevato che l'art. 16 della Legge 12.11.2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012) stabilisce che l'adempimento rientra nella competenza esclusiva della dirigenza e che annualmente dovrà essere effettuata tale ricognizione;

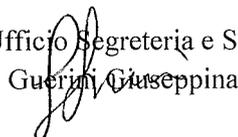
Dato atto di aver provveduto a detta valutazione delle attuali esigenze di servizio della propria Area/Servizio e delle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;

Confermano la dotazione dei propri servizi in quanto non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili o posizioni di soprannumerarietà che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001.

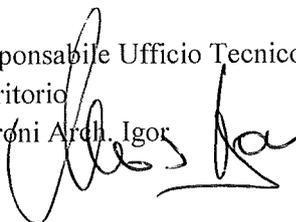
Responsabile Ufficio Finanziario
Adami Caterina



Responsabile Ufficio Segreteria e Servizi alla Persona
Guerini Giuseppina



Responsabile Ufficio Tecnico e manutenzione
Territorio
Meroni Arch. Igor



Responsabile Servizi Demografici , Scuola Sport
e Polizia Locale

De Carlo Dott.ssa Cosima



CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	FIORANO AL SERIO
POPOLAZIONE	2942
FASCIA	C
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-149999999	28,80%	32,80%
i	15000000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021	413.748,00	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	2.298.896,92	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	2.472.995,56	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.419.646,11	
FCDE PREVISIONE ANNO 2023	29.640,31	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	17,48%	

Missione 101 oltre conven.Segreteria e Ufficio Tecnico e Uff. Demogra

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

L'ente rientra nel Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	413.748,00	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	653.440,82	Art. 4, comma 2
INCREMENTO MASSIMO	239.692,82	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	435.601,44	
% DI INCREMENTO ANNO 2023	29,00%	Art. 5, comma 1
INCREMENTO ANNUO	126.324,42	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	126.324,42	Art. 5, comma 2

Missione 101 oltre conven.Segreteria e Ufficio Tecnico

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE	561.925,86
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	653.440,82
DIFFERENZA	- 91.514,97

DEVE ESSERE < O = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1



COMUNE DI FIORANO AL SERIO

Via Sora, 13
24020 Fiorano Al Serio (BG)

Revisore dei Conti – dott.ssa Lucrezia Francesca Cosentino

Verbale del Revisore dei Conti n. 2 del 05 Febbraio 2023

OGGETTO: PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE RELATIVA ALL'ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025.

La sottoscritta dott.ssa Lucrezia Francesca Cosentino, Revisore dei Conti del Comune di Fiorano al Serio, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 24/11/2020, per il triennio 2020-2023,

VISTI

- l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, secondo cui gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997, secondo cui 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;
- gli artt. 6, 6-ter e 35 del D.lgs. 165/2001;
- l'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, ha introdotto il comma 557-quater alla Legge 296/2006 che dispone che: "A decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione";
- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 il quale ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali prevedendo che "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 nel bilancio di previsione”

- il decreto 17 marzo 2020 il quale, in attuazione delle disposizioni previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ha stabilito le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;
- il D.lgs. 267/2000;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento Comunale

PRESO ATTO:

- che il Comune di Fiorano al Serio (BG) si trova nella fascia dei comuni virtuosi;
- che non si sono registrate condizioni di eccedenza di personale;
- dei pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale ed alla regolarità contabile espresso dal responsabile del Settore Economico Finanziario;

ESAMINATI:

- la proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto “ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025”, con i relativi allegati;
- il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2023-2025

ESPRIME

il proprio parere favorevole in ordine alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto il “ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025”, con i relativi allegati.

Milano, 05/02/2023

L'organo di revisione
economico-finanziaria
Dott.ssa Lucrezia Francesca Cosentino

