

**Originale**

# **COMUNE DI BIENNO**

*Provincia di Brescia*



## **Verbale di deliberazione del Commissario (assunta con i poteri della Giunta Comunale)**

**N° 163 del 07/12/2021**

**OGGETTO:** ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022 - 2024.

### **IL COMMISSARIO**

L'anno duemilaventuno addì sette del mese di Dicembre alle ore **10:30**, il Commissario per la provvisoria gestione del Comune di Bienno, Dott. Antonio Naccari, nominato con Decreto Prefettizio in data 5 ottobre 2021 prot. 80107, ed assistito dal Il Segretario Comunale Dr. Stanzione Giovanni il quale provvede alla redazione del presente verbale.

## **OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022 - 2024.**

### **IL COMMISSARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE**

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti in materia di programmazione del fabbisogno di personale e dotazioni organiche:

✓ art. 89, comma 5, del D.lgs. n. 267/2000, che testualmente recita “*gli Enti Locali ... provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, ... 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 di compiti loro attribuiti.*”;

✓ art. 91 del D.lgs. n. 267/2000, che ai seguenti commi prevede:

• comma 1, “*... gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12.03.99 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*”

• comma 2, “*gli Enti locali ... programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis (...la programmazione delle assunzioni tiene conto dei risultati quantitativi raggiunti al termine dell’anno precedente...), 3 (...definisce preliminarmente le priorità e le necessità operative da soddisfare, tenuto conto in particolare delle correlate esigenze di introduzione di nuove professionalità...determina il numero massimo complessivo delle assunzioni ...compatibile con gli obiettivi di riduzione numerica e con i dati sulle cessazioni dell’anno precedente. Le assunzioni restano comunque subordinate all’indisponibilità di personale da trasferire secondo le vigenti procedure di mobilità ... ) , 3-bis (... tener conto delle peculiarità e delle specifiche esigenze delle amministrazioni per il pieno adempimento dei compiti istituzionali.) e 3-ter (... definizione di modelli organizzativi rispondenti ai principi di semplificazione e di funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi, con specifico riferimento, eventualmente, anche a nuove funzioni e qualificati servizi da fornire all’utenza ... riscontrare le effettive esigenze di reperimento di nuovo personale e l’impraticabilità di soluzioni alternative collegate a procedure di mobilità o all’adozione di misure di razionalizzazione interna. ...) dell’articolo 39 D.lgs.vo 27.12.1997 n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l’incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.”;*

✓ gli artt. 6 e 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come novellati dall’art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, che disciplinano la definizione dell’organizzazione degli uffici e la consistenza della dotazione organica, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di personale da adottarsi annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance e con le linee di indirizzo ministeriali;

✓ art. 33, D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto dal 01/01/2012 l’obbligo 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;

Richiamato l’art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019, il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle capacità 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 facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020;

Vista la circolare del Ministero dell'Interno N. 171102/110/1 del 8/6/2020 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

Appurato che:

✓ la spesa di personale per gli anni 2022 – 2023 -2024, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima pari a Euro a **Euro 1.157.633,68** corrispondente al valore soglia “più basso” del 27,20% stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per l'anno 2022 tale valore andrà ricalcolato in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

✓ la spesa del personale prevista dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni riferita al triennio 2011-2013, determinata secondo quanto disposto dalla deliberazione Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie N. 18/SEZAUT/2013/INPR, è pari a € **671.057,25**;

✓ la spesa sostenibile per contratti flessibili di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010 è pari a euro **35.544,91**, al lordo degli oneri previdenziali;

Esaminato l'allegato “**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 – 2024**” redatto in conformità della vigente normativa in materia e delle citate linee di indirizzo ministeriali, nonché nel rispetto della disciplina vincolistica sopra richiamata, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (**Allegato “A”**);

Richiamate le disposizioni vigenti in materia di reclutamento, in particolare gli artt. 35 e 36 del D.lgs. 165/2001;

Richiamato il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 151 del 27.12.2010;

Dato atto che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita apposita informazione ai sensi all'art. 4 del CCNL 21.05.2018, alle RSU e alle organizzazioni sindacali;

Acquisito in data 1.12.2021 prot. 9257 il parere favorevole del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 e la certificazione prevista dall'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. 114/2014, sul rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 (**Allegato “B”**);

Visto il parere favorevole, espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 dal Responsabile di Servizio, in ordine alla regolarità tecnica;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile di ragioneria ai sensi dell'art. 49, primo comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità contabile del presente atto;

## DELIBERA

1. di approvare il “Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024”, per le nuove assunzioni previste negli anni 2022-2024, **Allegato “A”** che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei parametri previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni, rispetta gli attuali vincoli in materia di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall’art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006, in tema di contenimento della spesa di personale;
3. di precisare che il Piano potrà essere rivisto in corso d'anno solo in relazione a nuove e non prevedibili esigenze, adeguatamente motivate, nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa e sarà comunque soggetto a revisione annuale;
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;
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 trasmettere copia della presente deliberazione alla RSU e alle OO.SS.







Letto, confermato e sottoscritto

**Il Commissario**

Dott. Antonio Naccari

**Il Segretario Comunale**

Dr. Stanzione Giovanni

---

Questa deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio per quindici giorni consecutivi dal 07/12/2021 al 22/12/2021 n° 1001

Lì, 07/12/2021

**Il Responsabile del Procedimento**

Gatti Loretta

---

[ ] Atto dichiarato immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 del T.U.E.L. n. 267/2000)

Lì, 07/12/2021

**Il Segretario Comunale**

Dr. Stanzione Giovanni

---

[ ] Divenuta esecutiva dopo il 10° giorno di compiuta pubblicazione (art. 134 comma 3 del T.U.E.L. n. 267/2000)

Li,

**Il Segretario Comunale**

Dr. Stanzione Giovanni

---



**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**

<b>COMUNE DI</b>	BIENNO
<b>POPOLAZIONE</b>	3786
<b>FASCIA</b>	d
<b>VALORE SOGLIA PIU' BASSO</b>	27%
<b>VALORE SOGLIA PIU' ALTO</b>	31%

<b>Fascia</b>	<b>Popolazione</b>	<b>Tabella 1 (Valore soglia più basso)</b>	<b>Tabella 3 (Valore soglia più alto)</b>
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
<b>d</b>	<b>3000-4999</b>	<b>27,20%</b>	<b>31,20%</b>
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

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

	<b>IMPORTI</b>	<b>DEFINIZIONI</b>
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020	524.105,73	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	3.968.509,40	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	4.239.216,56	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	4.807.087,58	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020	82.265,00	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>12,31</b>	

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

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	524.105,73	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>	<b>1.157.633,68</b>	
INCREMENTO MASSIMO	633.527,95	

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%
<b>d</b>	<b>3000-4999</b>	<b>19,00%</b>	<b>24,00%</b>	<b>26,00%</b>	<b>27,00%</b>	<b>29,00%</b>
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%

Anno 2022:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	541.028,51	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	26,00%	
<b>INCREMENTO ANNUO 2022 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)</b>	140.667,41	

Controllo limite (\*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	548.000,00	
<b>INCREMENTO ANNUO (2022-2018)</b>	6.971,49	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2022
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.157.633,68	
DIFFERENZA	- 609.633,68	DEVE ESSERE < 0 = A 0

(\*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

**Anno 2023:**

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	541.028,51	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	27,00%	
<b>INCREMENTO ANNUO 2023 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)</b>	146.077,70	

**Controllo limite (\*):**

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	564.000,00	
<b>INCREMENTO ANNUO (2023-2018)</b>	22.971,49	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2023
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.157.633,68	
DIFFERENZA	- 593.633,68	DEVE ESSERE < 0 = A 0

(\*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

**Anno 2024:**

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	541.028,51	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	29,00%	
<b>INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)</b>	156.898,27	

**Controllo limite (\*):**

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	564.000,00	
<b>INCREMENTO ANNUO (2024-2018)</b>	22.971,49	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2024
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.157.633,68	
DIFFERENZA	- 593.633,68	DEVE ESSERE < 0 = A 0

(\*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

**COMUNE DI BIENNO**  
**Provincia di Brescia**

**PIANO TRIENNALE DEI  
FABBISOGNI DI  
PERSONALE**

**TRIENNIO 2022/2024**

## SOMMARIO

### ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa  
Contenuti  
Durata

### ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa  
Incarichi di direzione di servizio

### RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

### CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

### RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

### PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Premessa  
Vincoli in materia di assunzioni  
Facoltà assunzionali  
Assunzioni obbligatorie  
Programma delle assunzioni

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

## ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

### PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'Ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;

- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 91, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000). Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono all'adozione del Piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);

- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'Ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001);

- **il documento organizzativo principale** in ordine:

\* alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Aree);

\* alla organizzazione dei propri Uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001);

\* all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'Amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;

\* alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (tempo indeterminato, lavoro flessibile, etc.).

### CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 possono essere così riassunti:

- **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

- individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i.;

- **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;

- **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

- evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

### DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2022/2024. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve

essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

## ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

### PREMESSA

Come previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Bienno persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'Ente.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto Regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Bienno è articolata in Aree, Servizi ed Uffici. Non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

La struttura organizzativa del Comune di Bienno è attualmente data da:

N.	SERVIZIO		PROFILO	POS. EC.
1	AFFARI GENERALI	Ufficio Elettorale Demografico Statistico e Stato Civile	Istruttore Amministrativo	N. 2 C1 N. 1 B3
		U.R.P.	Collaboratore Amministrativo	
		Segreteria Personale		
		Turismo		
2	SERVIZI FINANZIARI	Contabilità	Istruttore Direttivo	N. 1 D1 N. 2 C1
		Servizi Sociali	Istruttore Amministrativo	
		Servizi Culturali e scolastici		
3	ASSETTO DEL TERRITORIO	Lavori Pubblici	Istruttore Direttivo	N. 1 D1 N. 1 C1 N. 1 C1 PT 30 ore N. 2 B1
		Edilizia e Territorio	Istruttore Geometra Operatori	
4	VIGILANZA		Istruttore	N. 1 C1
5	TRIBUTI E COMMERCIO		Istruttore	N. 1 C1

In relazione alla nuova programmazione dei fabbisogni di personale di cui al presente provvedimento ed al conseguente concretizzarsi delle assunzioni, l'assetto organizzativo di cui sopra verrà successivamente rivisto al fine di perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

### INCARICHI DI DIREZIONE DI SERVIZIO

Al vertice delle Aree sopra esposte vengono nominati i Responsabili a cui compete lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle Aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice delle aree Servizi Finanziari ed Assetto del Territorio sono individuati due Responsabili di posizione organizzativa;
  - al vertice dell'area Affari Generali e Tributi e Commercio vi è il Segretario Comunale, a cui compete, altresì, il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'Ente;
  - al vertice dell'area Vigilanza è stato individuato il Sindaco.
- Gli incarichi di direzione/responsabilità dei Servizi vengono affidati con appositi decreti del Sindaco, nel rispetto dei criteri regolamentari e contrattuali.

### **RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE**

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo 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.

Per l'anno 2022, con deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 30.11.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato rilevato che non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

### **CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**

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 n. 296/2006, per ciascuno degli anni 2022-2023-2024 è pari ad **Euro 671.057,25** (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 alla 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, considerata 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 di 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 Bienno, 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>	BIENNO
<b>POPOLAZIONE</b>	3779
<b>FASCIA</b>	d
<b>VALORE SOGLIA PIU' BASSO</b>	27,20%
<b>VALORE SOGLIA PIU' ALTO</b>	31,20%

Prendendo a riferimento i dati relativi agli ultimi tre rendiconti approvati (2017-2018-2019), il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 14,55%, come di seguito calcolato:

**2) 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 2020		524.105,73	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	3.968.509,98	4.338.271,18	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	4.239.216,56		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	4.807.087,58		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020		82.265,	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>			<b>12,31%</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 Bienno si colloca al di sotto del valore soglia “più basso” per la fascia demografica di appartenenza (27,20%); 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 dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al 27,20%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per gli anni 2022, 2023 e 2024 risultano essere i seguenti:

	<b>IMPORTI</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M. 17/03/2020</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	524.105,73	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27,20% delle entrate correnti)</b>	<b>1.157.633,68</b>	
INCREMENTO MASSIMO	633.527,95	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 671.057,25** (media triennio 2011/2013), a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell’Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino a una spesa potenziale massima di personale **pari a Euro 1.157.633,68** calcolata in base alle definizioni di cui all’art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, per gli anni 2022, 2023, 2024, prendendo a riferimento la spesa di personale registrata nel rendiconto 2018; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base alla spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell’art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggiore 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. 296/2006 e s.m.i..

### **RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE**

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

### **PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

#### **PREMESSA**

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024, nell'ambito della quale sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme di lavoro flessibili.

#### **VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI**

Per il triennio 2022/2024 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca

con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare richiede di:

- aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli Uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs.n. 165/2001);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs.n. 198/2006);
- di aver approvato il Piano della performance (art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009). Per gli Enti Locali, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) (art. 169, comma 3bis, del D.Lgs. n. 267/2000);
- aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – Enti soggetti al patto di stabilità nell'anno 2015, della Legge n. 296/2006);
- aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto, nonché il termine di trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della Legge n. 196/2009 (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3bis, del Decreto Legge n. 185/2008. Tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Si dà atto che prima di procedere ad assunzioni sarà verificato il rispetto dei predetti requisiti.

## **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 Bienno, che si trova al di sotto del 27,20%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa di 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 triennio 2022-2024, la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2022</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	541.028,51	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	26,00%	
INCREMENTO ANNUO	140.667,41	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	32.528,95	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	173.196,36	

I resti assunzionali quinquennio 2015/2019 sono così calcolati:

- nell'anno 2018 l'Ente ha beneficiato di "resti" relativi al quinquennio 2014/2019 (cessazione negli anni 2015, 2016, 2017 di n. 3 Istruttori cat. C Tempo pieno) assumendo a tempo determinato n. 2 Istruttori cat C a tempo pieno ed indeterminato;

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2023</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	541.028,51	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	27%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	146.077,70	

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2024</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	541.028,51	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	29,00%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	146.898,27	

La spesa di personale per gli anni 2022, 2023 e 2024, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà superare la spesa massima pari a **Euro 1.157.633,68**, corrispondente al valore soglia “più basso” del 27,20%, stabilito dall'art. 4, comma 1, del D.P.C.M. 17/03/2020, in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza; per gli anni 2023 e 2024 tale valore andrà ricalcolato in base alla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

### **ASSUNZIONI OBBLIGATORIE**

La consistenza del personale in servizio del Comune di Bienno non rende obbligatorio il rispetto delle norme sul collocamento dei disabili di cui alla Legge n. 68/1999.

### **PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI**

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024 vengono previste, nel rispetto dei vigenti 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 2022: l'assunzione di una unità di personale cat C per Ufficio di Polizia Locale (agente di polizia locale) a tempo pieno in sostituzione del dipendente cat C cessato il 2.11.2020
- anno 2023: nessuna assunzione a tempo indeterminato
- anno 2024: nessuna assunzione a tempo indeterminato.

La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per le quali dovranno essere richieste competenze ed attitudini, oltre che le conoscenze, nel rispetto delle linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

Sempre nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica o di contenimento della spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio 2022/2024 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 di altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

### **RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA**

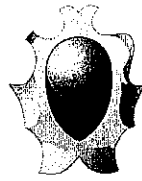
La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, per le nuove assunzioni a indeterminato (escluso il turn-over), calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1 lett. a) del D.P.C.M. 17/03/2020 è pari a € **33.257,63** per assunzione n. 1 unità personale tempo pieno cat. C (agente di polizia locale) anno 2022.

La spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2022-2024, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M. 17/03/2020), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

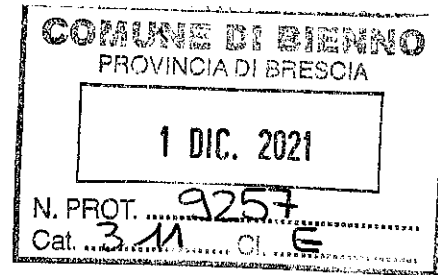
In ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. (Euro 671.057,25), tenendo conto che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5, su base annua, da ricalcolare a consuntivo in base all'effettiva decorrenza delle nuove assunzioni previste, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i..

Si dà atto infine che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024 trova copertura, complessivamente, nelle previsioni di bilancio della spesa di personale nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente;
- 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.



**COMUNE DI BIENNO**  
Provincia di Brescia



**Verbale n. 23\_2021 del 01/12/2021**

**Oggetto: Parere al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale - Triennio 2022-2024**

Il sottoscritto Revisore Unico dei Conti del Comune di Bienno (BS), dott. Giuseppe Dell'Erba (nominato con D.C.C. n. 57 del 21/12/2019 per il triennio 2020/2022), rilascia su richiesta dell'Ente il seguente parere sulla deliberazione relativa all'"Adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024", ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001.

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al 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";
- ai sensi delle disposizioni vigenti (in particolare l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e l'art. 39 della Legge n. 449/1997), gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e che la programmazione deve essere improntata al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede l'obbligo da parte della Giunta Comunale, quale atto di programmazione dinamica, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere con cadenza annuale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance (compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio oltretutto alla revisione delle dotazioni organiche), alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;

Tenuto conto che:

- il limite della spesa del personale è fissato dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della Legge n. 296/2006, dall'anno 2014, nel valore medio del triennio 2011/2013 di tale spesa;
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale delle Amministrazioni Pubbliche" sono state adottate con D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica in data 08/05/2018;
- 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 alla 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;

- per l'attuazione di tale ultima disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020 (Decreto attuativo), pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure (individuando i c.d. valori soglia) per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020;

Vista la proposta di deliberazione da sottoporre al Commissario (*assunta con i poteri della Giunta Comunale*) relativa all' "Adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024";

Preso atto che l'ente:

- dopo apposita ricognizione, con deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 30/11/2021, non ha rilevato per l'anno 2022 - in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini - situazioni di soprannumero o eccedenze di personale dipendente;
- intende, per quanto riguarda il triennio 2022/2024, programmare l'assunzione di nuovo personale dipendente a tempo indeterminato, da effettuarsi (secondo le procedure ordinarie di reclutamento) nel rispetto dei vigenti vincoli e della vigente normativa in materia, come segue:
  - o anno 2022: assunzione di una unità di personale cat C per Ufficio di Polizia Locale (agente di polizia locale) a tempo pieno, in sostituzione del dipendente cat C cessato in data 02/11/2020;
  - o anno 2023: nessuna assunzione a tempo indeterminato;
  - o anno 2024: nessuna assunzione a tempo indeterminato;
- procederà ad effettuare, per quanto detto, una spesa - derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, per le nuove assunzioni a indeterminato (escluso il turn-over), calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1 lett. a) del D.P.C.M. 17/03/2020 - pari ad € 33.257,63, per assunzione n. 1 unità personale tempo pieno cat. C (agente di polizia locale) anno 2022;

Rilevato 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 n. 296/2006, per ciascuno degli anni 2022-2023-2024 è pari ad € 671.057,25 (media triennio 2011/2013);
- la spesa riferita alla dotazione organica dell'Ente per il triennio 2022-2024 rispetta il limite di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006;
- la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2022-2024, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5, comma 1, Decreto attuativo 17/03/2020), nonché il valore soglia massimo di riferimento ("valore soglia più basso") indicato nella Tabella 1 (art. 4, comma 1, Decreto attuativo 17/03/2020);
- in ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. (€ 671.057,25), tenendo conto che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto attuativo, la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5, su base annua, da ricalcolare a consuntivo in base all'effettiva decorrenza delle nuove assunzioni previste, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i.;

Tutto ciò premesso, l'Organo di revisione,

Visti:

- il Decreto Legislativo n. 165/2001;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- l'art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e s.m.i.;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i.;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020 (Decreto attuativo);
- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dai responsabili ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 267/2000 ed il D.Lgs. n. 118/2011;
- lo Statuto ed il Regolamento di Contabilità dell'Ente;

Verificati:

- il rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di spese per il personale;
- il rispetto del vincolo di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio";
- la non sussistenza di condizioni strutturalmente deficitarie;
- il permanere degli equilibri di bilancio;

ESPRIME

per quanto di competenza, PARERE FAVOREVOLE sulla deliberazione, avente ad oggetto:  
"Adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024".

Flero (BS), 01/12/2021

IL REVISORE DEI CONTI  
Dott. Giuseppe Dell'Erba (\*)

(\*) Documento informatico firmato digitalmente (con modalità PAdES-BES) ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



