



# COMUNE DI VERTOVA

*Provincia di Bergamo*

Via Roma, 12 - Tel. Uffici Amm.vi 035 711562 – Fax 035 720496 Cod.Fisc. e P. IVA 00238520167

Codice Ente : 10238

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### N° 42 del 08/06/2021

**OGGETTO:** PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE  
2021/2023 - AGGIORNAMENTO

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **otto** del mese di **Giugno** alle ore **18:15**, nella Sede Comunale, in seguito ad invito del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori :

Cognome e Nome	Funzione	P	A
GUALDI ORLANDO	Sindaco	X	
MUTTI MARCO	Vice Sindaco	X	
GRASSI SERGIO	Assessore	X	
BONFANTI MARIA CRISTINA	Assessore	X	

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 0

Assiste il Segretario Comunale **Dott. Francesco Bergamelli**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il signor **Orlando Gualdi** nella sua qualità di Sindaco ed invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto.

**OGGETTO:** PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE  
2021/2023 - AGGIORNAMENTO

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che al Comune di Vertova è pervenuta comunicazione acquisita al prot. 1165 del 28.01.2021 relativa alla cessazione programmata di un proprio dipendente per collocamento in quiescenza a far data dal 31/01/2022.

Visto l'articolo 6 del D. Lvo n. 165/2001, come modificato dal D. Lvo n. 75/2017, secondo il quale i piani triennali dei fabbisogni del personale (PTFP) devono essere elaborati:

- in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, della performance e delle linee d'indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione ai sensi del successivo articolo 6 – ter;
- con l'indicazione delle risorse finanziarie a ciò destinate in termini di sommatoria della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- con l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati ed alle linee di indirizzo emanate;

Visto il DM 8/05/2018 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018, con il quale il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale (PTFP) di cui all'art. 6-ter del D. Lvo n. 165/2001 alle quali occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Considerato che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili;

Considerato altresì che, a seguito della novità normativa introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica risulta pari al costo a regime dei dipendenti in servizio a cui aggiungere il costo del personale assumibile, ovvero quello che si prevede di assumere nel piano triennale dei fabbisogni, da realizzarsi sulla base delle effettive capacità assunzionali realmente esistenti;

Rilevato che, ai fini della coerenza con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, l'Ente ha:

- a) aggiornato, la dotazione di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria in relazione alle fasce o posizioni economiche;
- b) - elaborato la ricognizione delle spese di personale e individuato il limite di spesa definito dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 per gli enti soggetti a patto di stabilità nell'anno 2015
  - elaborato le voci di spesa non incluse nella dotazione di spesa potenziale ma soggette al limite di cui art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296,
  - effettuato la verifica della coerenza delle spese di personale rispetto ai vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;

Richiamate le seguenti norme specifiche afferenti alla gestione del personale, alle capacità assunzionali ed alle assunzioni:

- Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296,
- Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014, come modificato dal dall'art. 14 bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con legge 28 marzo 2019, n.26,
- Art. 3, comma 8, Legge n. 56 del 19.06.2019;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a Euro **841.400,96**, come emergente negli atti e certificazioni degli organi competenti, raccolti agli atti;

Ricordato altresì che ai sensi della normativa vigente in materia, ed in particolare dell'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, il limite della spesa annuale per lavoro flessibile risulta pari a complessivi di Euro **6.603,74** (spesa sostenuta nell'anno 2009);

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

*"2. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del 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. (...omissis...)";*

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 che pertanto i comuni ad oggi devono calcolare le possibilità assunzionali, in termini di spesa, secondo quanto stabilito dal citato D.M.;

Vista la Circolare ministeriale n. 17102/110/1 del 8.06.2020 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;

Rilevato che, in base al Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, ai fini della programmazione triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 è necessario calcolare i parametri assunzionali in base alla documentazione contabile più recente;

Rilevato che con deliberazione del Consiglio Comunale n.8 del 22.04.2021 è stato approvato il rendiconto della gestione per l'anno 2020 ai sensi dell'art.227 D.Lgs. n.267/2000;

Considerato che l'Amministrazione Comunale intende supplire alla cessazione del dipendente comunale, citata in premessa;

Considerata dunque la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023;

Richiamata la deliberazione di GC n. 58 del 24/07/2020 con la quale è stata adottata la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022 rilevando che essendo Comune virtuoso, l'Ente può, ai sensi dell'art 4, comma 2 del DM, incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato con uno spazio finanziario pari ad Euro 158.495,65 (Euro 125.436,53 + 33.059,12 capacità residue) somma inferiore all'incremento massimo teorico di cui alla Tabella 1 (27,20% cioè Euro 161.219,10);

Richiamata la deliberazione di GC n. 93 del 30/10/2020 con la quale si è adottata la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023.

Preso atto che nella deliberazione di cui sopra si è stabilito che al fine di assolvere il principio dell'omogeneità dei dati occorre includere la spesa che l'Ente sostiene per i buoni pasto dei dipendenti comunali in quanto negli anni oggetto di calcolo la spesa era erroneamente classificata nel macroaggregato 03 in luogo del macroaggregato 01

Riscontrato che:

- 1) nel corso dell'esercizio 2020 si è dato corso, comunque rispettando il limite di incremento della spesa sopra richiamata e rettificata alle seguenti assunzioni e trasformazioni

n.	Descrizione	Cat.	Tabellare	Altre indennità	Oneri escluso irap	Totale
1	Assunzione e Trasformazione di Istruttore amm.vo tecnico	C/C2	11.557,31	210,98	3.181,34	14.949,63
2	Istruttore Polizia Locale	C/C1	22.589,02	1.210,67	6.667,96	30.467,65
					Totale	45.417,28

Quota trattamento accessorio escluso e depennato in quanto già soggetto a vincolo di spesa disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 per gli anni dal 2017 in poi.

- 2) Che entro la data del 31/12/2020 non è stata data attuazione all'assunzione prevista per l'Istruttore amministrativo e direttivo causa il blocco delle procedure concorsuali dovute all'emergenza sanitaria da Covid 19

Richiamato il prospetto di calcolo relativo alle capacità assunzionali dell'Ente, documento depositato presso gli Uffici Comunali nonchè predisposto tenendo conto di quanto disposto dal DM 17 marzo 2020, dal quale si evince che:

- il valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità (FCDE) stanziato sul bilancio 2020, risulta pari ad Euro **3.160.627,16**;

le spese di personale 2020 (da rendiconto rettificato dai buoni pasto) risultano pari ad Euro **692.210,67**;

- il rapporto calcolato è il seguente:

$$\frac{\begin{array}{l} \text{Spese di personale 2020} \\ \text{Euro 692.210,67} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{Media entrate netto FCDE} \\ \text{Euro 3.160.627,16} \end{array}} = \mathbf{21,90\%}$$

- l'Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera **D**, avendo n. 4501 abitanti (rilevazione al 31.12.2020);

- sulla base della normativa vigente ed in particolare in riferimento alle tabelle n. 1, 2 e 3 di cui agli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020 il comune di Vertova, con un rapporto pari al 21,90%, si colloca al di sotto delle percentuali riferite alla fascia D, definite nel range dal 27,20% al 31,20% e pertanto definito *Comune virtuoso*;

Preso atto che essendo *Comune virtuoso*, l'Ente può, ai sensi dell'art 4, comma 2 del DM, 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, pari per l'anno 2021 al 24%, 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;

Considerato che, sulla scorta di tutto quanto sopra, la capacità finanziaria assunzionale riferita alla spesa per il Comune di Vertova in termini di incremento teorico disponibile, incremento calmierato ed incremento effettivo, risulta la seguente:

### Incremento teorico

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1 (definita nella percentuale del 27,20%), sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2020= Euro **167.479,92**

### Incremento calmierato

Poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli Enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per l'Ente è il seguente:

Spese di personale 2020 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente (definito nella percentuale del 24%) = Euro **174.066,81**

### Incremento effettivo

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per l'Ente si verifica la seguente condizione:

l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento teorico.

Il Comune può pertanto assumere entro lo spazio finanziario di Euro **167.479,92**.

Considerato che sulla scorta di quanto sopra, il Comune ha a disposizione uno spazio finanziario da utilizzare per assunzioni a tempo indeterminato pari ad Euro **167.479,92**, somma pari all'incremento massimo teorico di cui alla Tabella 1;

Atteso che la deliberazione n. 93/2020, così come codificato dalla deliberazione n.4 del 07.01.2021, si disponeva la seguente programmazione 2021-2023:

### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021

	Quantità	Profilo professionale	Modalità copertura e assunzione
Fabbisogno 2021-2023	1	Collaboratore ufficio cimiteriale - Trasformazione part-time da 50% a 88,88%	Trasformazione
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo tecnico, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo amministrativo, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico

### COSTI

n.	Descrizione	Cat.	Tabellare	Altre indennità	Oneri escluso irap	Totale
1	Collaboratore ufficio cimiteriale - Trasformazione part-time da 50% a 88,88%	B3/B7	8.964,89	374,80	2.519,58	11.859,27
2	Istruttore direttivo Ufficio tecnico	D/D1	24.602,89	191,83	6.710,36	31.505,08

3	Istruttore direttivo amministrativo	D/D1	24.602,89	191,83	6.710,36	31.505,08
TOTALE						74.869,43

Ritenuto opportuno aggiornare il fabbisogno di cui sopra sulla base delle esigenze assunzionali nel frattempo emerse per il periodo 2021/2023 così come di seguito riportato:

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021

	Quantità	Profilo professionale	Modalità copertura e assunzione
Fabbisogno 2021-2023	1	Collaboratore ufficio cimiteriale - Trasformazione part-time da 50% a 88,88%	Trasformazione
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo tecnico, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo amministrativo, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore amministrativo, tempo pieno categoria C	Concorso pubblico

#### COSTI

n.	Descrizione	Cat.	Tabellare	Altre indennità	Oneri escluso irap	Totale
1	Collaboratore ufficio cimiteriale - Trasformazione part-time da 50% a 88,88%	B3/B7	8.964,89	374,80	2.519,58	11.859,27
2	Istruttore direttivo Ufficio tecnico	D/D1	24.602,89	191,83	6.710,36	31.505,08
3	Istruttore direttivo amministrativo	D/D1	24.602,89	191,83	6.710,36	31.505,08
4	Istruttore amministrativo	C/C1	22.589,01	154,31	6155,18	28.898,63
TOTALE						103.768,06

#### TEMPO DETERMINATO - FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Nell'anno 2021 gli eventuali ulteriori inserimenti di personale a tempo determinato e/o con forme di lavoro flessibile saranno valutate sulla base degli esiti delle procedure di cui sopra e/o delle esigenze straordinarie e temporanee dei vari Settori, comunque nel limite della spesa annuale complessiva di € 6.603,74 compresi oneri e irap a carico ente;

## ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

## ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui “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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;

Visto il D.lgs. 165/2001 ed in particolare l'art. 6 – “Organizzazione degli uffici e fabbisogni del personale” e l'art. 6 ter “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”;

Visto il Decreto Funzione Pubblica 8 maggio 2018 contenente “Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

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

Visto il CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, ed in particolare l'articolo 4 e 5;

Visti ed acquisiti il parere di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lvo 267/2000, dai competenti Responsabili di Settore, riportati in allegato, parti integranti e sostanziali della presente deliberazione;

Richiamati:

- il vigente Statuto Comunale;
- l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

**Con voti favorevoli ad unanimità, espressi nelle mode e nelle forme di Legge;**

### **DELIBERA**

1. Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante del dispositivo anche se non materialmente riportate.
2. Di aggiornare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, come segue:

## ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021

	Quantità	Profilo professionale	Modalità copertura e assunzione
Fabbisogno	1	Collaboratore ufficio cimiteriale - Trasformazione	Trasformazione



2021-2023		part-time da 50% a 88,88%	
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo tecnico, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo amministrativo, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore amministrativo, tempo pieno categoria C	Concorso pubblico

### TEMPO DETERMINATO - FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Nell'anno 2021 gli eventuali ulteriori inserimenti di personale a tempo determinato e/o con forme di lavoro flessibile saranno valutate sulla base degli esiti delle procedure di cui sopra e/o delle esigenze straordinarie e temporanee dei vari Settori, comunque nel limite della spesa annuale complessiva di € 6.603,74;

### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

3. Di rilevare che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, ammonta a complessive 821.835,57 (671.938,51 + 149.897,06) e che dunque la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni così come in premessa riepilogata risulta inferiore alla spesa potenziale massima come da prospetto depositato agli atti;

4. Di dare atto che con quanto definito con il presente provvedimento, in materia di piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, NON risulta rispettato il limite di cui all'art. 1 comma 557 - quater della Legge n. 296/2006 per l'anno 2021 con riferimento alle attuali previsioni di bilancio, dando atto comunque che le maggiori assunzioni consentite dal DM 27.03.2020, (assunzione cat. D istruttore direttivo - Trasformazione collaboratore amministrativo - assunzione cat. D istruttore direttivo tecnico - assunzione cat. C istruttore amministrativo) non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, come disposto dall'art. 7, comma 1, del D.M. richiamato

5. Di dare atto che non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale dipendente ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla specifica normativa in premessa richiamata

6. Di trasmettere la presente deliberazione al Revisore dei Conti, al fine dell'accertamento della conformità dell'atto al rispetto dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001;

7. Dato atto altresì che il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, annualità 2021, come integrato ed aggiornato con il presente provvedimento risulta coerente con le linee di indirizzo di cui al Decreto della Funzione Pubblica 8.05.5018.

8. Di dare mandato al Settore Affari Generali di attuare il fabbisogno del personale nei termini definiti con il presente provvedimento, predisponendo gli atti ed i provvedimenti necessari.

9. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

Di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. e la RSU per l'opportuna informazione, ai sensi della normativa vigente in materia ed in particolare l'art. 4 del CCNL 21.05.2018, nonché provvedere all'inserimento sul sistema SICO ex art. 60 del D. LVo n. 165/2001.

**La presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del TUEL approvato con d.lgs. 267/2000, ai fini dell'attuazione di quanto con lo stesso disposto.**

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO  
Orlando Gualdi  
*Firmato digitalmente*

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Francesco Bergamelli  
*Firmato digitalmente*



# COMUNE DI VERTOVA

Provincia di Bergamo

Via Roma, 12 - Tel. Uffici Amm.vi 035 711562 – Fax 035 720496 Cod.Fisc. e P. IVA 00238520167

**Allegato alla Proposta N° 44 di deliberazione alla Giunta Comunale**

**SETTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI - SERVIZIO SEGRETERIA E PROTOCOLLO**

**OGGETTO :** PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021/2023 - AGGIORNAMENTO

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

(art. 49, c. 1 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)

Il sottoscritto BERGAMELLI FRANCESCO / ArubaPEC S.p.A., Responsabile del SETTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI, in relazione alle competenze di cui dall'art. 49 del D.L. 18.8.2000 n. 267, vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto da sottoporre all'esame della Giunta Comunale, esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica degli atti, segue testo proposta oggetto di parere:

Premesso che al Comune di Vertova è pervenuta comunicazione acquisita al prot. 1165 del 28.01.2021 relativa alla cessazione programmata di un proprio dipendente per collocamento in quiescenza a far data dal 31/01/2022.

Visto l'articolo 6 del D. Lvo n. 165/2001, come modificato dal D. Lvo n. 75/2017, secondo il quale i piani triennali dei fabbisogni del personale (PTFP) devono essere elaborati:

- in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, della performance e delle linee d'indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione ai sensi del successivo articolo 6 – ter;
- con l'indicazione delle risorse finanziarie a ciò destinate in termini di sommatoria della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- con l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati ed alle linee di indirizzo emanate;

Visto il DM 8/05/2018 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018, con il quale il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale (PTFP) di cui all'art. 6-ter del D. Lvo n. 165/2001 alle quali occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Considerato che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili;

Considerato altresì che, a seguito della novità normativa introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica risulta pari al costo a regime dei dipendenti in servizio a cui aggiungere il costo del personale assumibile, ovvero quello che si prevede di assumere nel piano triennale dei fabbisogni, da realizzarsi sulla base delle effettive capacità assunzionali realmente esistenti;

Rilevato che, ai fini della coerenza con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, l'Ente ha:

a) aggiornato, la dotazione di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria in relazione alle fasce o posizioni economiche;

b) - elaborato la ricognizione delle spese di personale e individuato il limite di spesa definito dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 per gli enti soggetti a patto di stabilità nell'anno 2015

- elaborato le voci di spesa non incluse nella dotazione di spesa potenziale ma soggette al limite di cui art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296,

- effettuato la verifica della coerenza delle spese di personale rispetto ai vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;

Richiamate le seguenti norme specifiche afferenti alla gestione del personale, alle capacità assunzionali ed alle assunzioni:

- Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296,
- Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014, come modificato dal dall'art. 14 bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con legge 28 marzo 2019, n.26,
- Art. 3, comma 8, Legge n. 56 del 19.06.2019;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a Euro **841.400,96**, come emergente negli atti e certificazioni degli organi competenti, raccolti agli atti;

Ricordato altresì che ai sensi della normativa vigente in materia, ed in particolare dell'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, il limite della spesa annuale per lavoro flessibile risulta pari a complessivi di Euro **6.603,74** (spesa sostenuta nell'anno 2009);

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

*"2. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad*

*una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del 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. (...omissis...)";*

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 che pertanto i comuni ad oggi devono calcolare le possibilità assunzionali, in termini di spesa, secondo quanto stabilito dal citato D.M.;

Vista la Circolare ministeriale n. 17102/110/1 del 8.06.2020 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;

Rilevato che, in base al Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, ai fini della programmazione triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 è necessario calcolare i parametri assunzionali in base alla documentazione contabile più recente;

Rilevato che con deliberazione del Consiglio Comunale n.8 del 22.04.2021 è stato approvato il rendiconto della gestione per l'anno 2020 ai sensi dell'art.227 D.Lgs. n.267/2000;

Considerato che l'Amministrazione Comunale intende supplire alla cessazione del dipendente comunale, citata in premessa;

Considerata dunque la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023;

Richiamata la deliberazione di GC n. 58 del 24/07/2020 con la quale è stata adottata la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022 rilevando che essendo Comune virtuoso, l'Ente può, ai sensi dell'art 4, comma 2 del DM, incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato con uno spazio finanziario pari ad Euro 158.495,65 (Euro 125.436,53 + 33.059,12 capacità residue) somma inferiore all'incremento massimo teorico di cui alla Tabella 1 (27,20% cioè Euro 161.219,10);

Richiamata la deliberazione di GC n. 93 del 30/10/2020 con la quale si è adottata la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023.

Preso atto che nella deliberazione di cui sopra si è stabilito che al fine di assolvere il principio dell'omogeneità dei dati occorre includere la spesa che l'Ente sostiene per i buoni pasto dei dipendenti comunali in quanto negli anni oggetto di calcolo la spesa era erroneamente classificata nel macroaggregato 03 in luogo del macroaggregato 01

Riscontrato che:

- 1) nel corso dell'esercizio 2020 si è dato corso, comunque rispettando il limite di incremento della spesa sopra richiamata e rettificata alle seguenti assunzioni e trasformazioni

n.	Descrizione	Cat.	Tabellare	Altre indennità	Oneri escluso irap	Totale
1	Assunzione e Trasformazione di Istruttore amm.vo tecnico	C/C2	11.557,31	210,98	3.181,34	14.949,63
2	Istruttore Polizia Locale	C/C1	22.589,02	1.210,67	6.667,96	30.467,65
					Totale	45.417,28

Quota trattamento accessorio escluso e depennato in quanto già soggetto a vincolo di spesa disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 per gli anni dal 2017 in poi.

- 2) Che entro la data del 31/12/2020 non è stata data attuazione all'assunzione prevista per l'Istruttore amministrativo e direttivo causa il blocco delle procedure concorsuali dovute all'emergenza sanitaria da Covid 19

Richiamato il prospetto di calcolo relativo alle capacità assunzionali dell'Ente, documento depositato presso gli Uffici Comunali nonché predisposto tenendo conto di quanto disposto dal DM 17 marzo 2020, dal quale si evince che:

- il valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità (FCDE) stanziato sul bilancio 2020, risulta pari ad Euro **3.160.627,16**;

le spese di personale 2020 (da rendiconto rettificato dai buoni pasto) risultano pari ad **Euro 692.210,67**;

- il rapporto calcolato è il seguente:

$$\begin{array}{r} \text{Spese di personale 2020} \\ \text{Euro 692.210,67} \\ \hline \text{Media entrate netto FCDE} \\ \text{Euro 3.160.627,16} \end{array} = \mathbf{21,90\%}$$

- l'Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera **D**, avendo n. 4501 abitanti (rilevazione al 31.12.2020);

- sulla base della normativa vigente ed in particolare in riferimento alle tabelle n. 1, 2 e 3 di cui agli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020 il comune di Vertova, con un rapporto pari al 21,90%, si colloca al di sotto delle percentuali riferite alla fascia D, definite nel range dal 27,20% al 31,20% e pertanto definito *Comune virtuoso*;

Preso atto che essendo *Comune virtuoso*, l'Ente può, ai sensi dell'art 4, comma 2 del DM, 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, pari per l'anno 2021 al 24%, 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;

Considerato che, sulla scorta di tutto quanto sopra, la capacità finanziaria assunzionale riferita alla spesa per il Comune di Vertova in termini di incremento teorico disponibile, incremento calmierato ed incremento effettivo, risulta la seguente:

#### Incremento teorico

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1 (definita nella percentuale del 27,20%), sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2020= Euro **167.479,92**

#### Incremento calmierato

Poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli Enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per l'Ente è il seguente:

Spese di personale 2020 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente (definito nella percentuale del 24%) = Euro **174.066,81**

#### Incremento effettivo

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per l'Ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento teorico.

Il Comune può pertanto assumere entro lo spazio finanziario di Euro **167.479,92**.



Considerato che sulla scorta di quanto sopra, il Comune ha a disposizione uno spazio finanziario da utilizzare per assunzioni a tempo indeterminato pari ad Euro **167.479,92**, somma pari all'incremento massimo teorico di cui alla Tabella 1;

Atteso che la deliberazione n. 93/2020, così come codificata dalla deliberazione n.4 del 07.01.2021, si disponeva la seguente programmazione 2021-2023:

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021

	Quantità	Profilo professionale	Modalità copertura e assunzione
Fabbisogno 2021-2023	1	Collaboratore ufficio cimiteriale - Trasformazione part-time da 50% a 88,88%	Trasformazione
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo tecnico, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo amministrativo, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico

#### COSTI

n.	Descrizione	Cat.	Tabellare	Altre indennità	Oneri escluso irap	Totale
1	Collaboratore ufficio cimiteriale - Trasformazione part-time da 50% a 88,88%	B3/B7	8.964,89	374,80	2.519,58	11.859,27
2	Istruttore direttivo Ufficio tecnico	D/D1	24.602,89	191,83	6.710,36	31.505,08
3	Istruttore direttivo amministrativo	D/D1	24.602,89	191,83	6.710,36	31.505,08
<b>TOTALE</b>						<b>74.869,43</b>

Ritenuto opportuno aggiornare il fabbisogno di cui sopra sulla base delle esigenze assunzionali nel frattempo emerse per il periodo 2021/2023 così come di seguito riportato:

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021

	Quantità	Profilo professionale	Modalità copertura e assunzione
Fabbisogno 2021-2023	1	Collaboratore ufficio cimiteriale - Trasformazione part-time da 50% a 88,88%	Trasformazione
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo tecnico, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo amministrativo, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore amministrativo, tempo pieno categoria C	Concorso pubblico

## COSTI

n.	Descrizione	Cat.	Tabellare	Altre indennità	Oneri escluso irap	Totale
1	Collaboratore ufficio cimiteriale - Trasformazione part-time da 50% a 88,88%	B3/B7	8.964,89	374,80	2.519,58	11.859,27
2	Istruttore direttivo Ufficio tecnico	D/D1	24.602,89	191,83	6.710,36	31.505,08
3	Istruttore direttivo amministrativo	D/D1	24.602,89	191,83	6.710,36	31.505,08
4	Istruttore amministrativo	C/C1	22.589,01	154,31	6155,18	28.898,63
TOTALE						103.768,06

### TEMPO DETERMINATO - FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Nell'anno 2021 gli eventuali ulteriori inserimenti di personale a tempo determinato e/o con forme di lavoro flessibile saranno valutate sulla base degli esiti delle procedure di cui sopra e/o delle esigenze straordinarie e temporanee dei vari Settori, comunque nel limite della spesa annuale complessiva di € 6.603,74 compresi oneri e irap a carico ente;

### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

Visto il D.lgs. 165/2001 ed in particolare l'art. 6 – "Organizzazione degli uffici e fabbisogni del personale" e l'art. 6 ter "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale";

Visto il Decreto Funzione Pubblica 8 maggio 2018 contenente "Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

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

Visto il CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, ed in particolare l'articolo 4 e 5;

Visti ed acquisiti il parere di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lvo 267/2000, dai competenti Responsabili di Settore, riportati in allegato, parti integranti e sostanziali della presente deliberazione;

Richiamati:

- il vigente Statuto Comunale;
- l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli ad unanimità, espressi nelle mode e nelle forme di Legge;

### **DELIBERA**

1. Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante del dispositivo anche se non materialmente riportate.
2. Di aggiornare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, come segue:

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021

	Quantità	Profilo professionale	Modalità copertura e assunzione
Fabbisogno 2021-2023	1	Collaboratore ufficio cimiteriale - Trasformazione part-time da 50% a 88,88%	Trasformazione
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo tecnico, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo amministrativo, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore amministrativo, tempo pieno categoria C	Concorso pubblico

#### TEMPO DETERMINATO - FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Nell'anno 2021 gli eventuali ulteriori inserimenti di personale a tempo determinato e/o con forme di lavoro flessibile saranno valutate sulla base degli esiti delle procedure di cui sopra e/o delle esigenze straordinarie e temporanee dei vari Settori, comunque nel limite della spesa annuale complessiva di € 6.603,74;

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

3. Di rilevare che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, ammonta a complessive 821.835,57 (671.938,51 + 149.897,06) e che dunque la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni così come in premessa riepilogata risulta inferiore alla spesa potenziale massima come da prospetto depositato agli atti;

4. Di dare atto che con quanto definito con il presente provvedimento, in materia di piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, NON risulta rispettato il limite di cui all'art. 1

comma 557 – quater della Legge n. 296/2006 per l'anno 2021 con riferimento alle attuali previsioni di bilancio, dando atto comunque che le maggiori assunzioni consentite dal DM 27.03.2020, (assunzione cat. D istruttore direttivo - Trasformazione collaboratore amministrativo - assunzione cat. D istruttore direttivo tecnico - assunzione cat. C istruttore amministrativo) non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, come disposto dall'art. 7, comma 1, del D.M. richiamato

5. Di dare atto che non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale dipendente ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla specifica normativa in premessa richiamata

6. Di trasmettere la presente deliberazione al Revisore dei Conti, al fine dell'accertamento della conformità dell'atto al rispetto dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001;

7. Dato atto altresì che il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, annualità 2021, come integrato ed aggiornato con il presente provvedimento risulta coerente con le linee di indirizzo di cui al Decreto della Funzione Pubblica 8.05.5018.

8. Di dare mandato al Settore Affari Generali di attuare il fabbisogno del personale nei termini definiti con il presente provvedimento, predisponendo gli atti ed i provvedimenti necessari.

9. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

Di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. e la RSU per l'opportuna informazione, ai sensi della normativa vigente in materia ed in particolare l'art. 4 del CCNL 21.05.2018, nonché provvedere all'inserimento sul sistema SICO ex art. 60 del D. LVo n. 165/2001.

**La presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del TUEL approvato con d.lgs. 267/2000, ai fini dell'attuazione di quanto con lo stesso disposto.**

Vertova, li 08/06/2021

**Il Segretario Comunale**  
BERGAMELLI FRANCESCO / ArubaPEC S.p.A.  
*Firmato digitalmente*



# COMUNE DI VERTOVA

Provincia di Bergamo

Via Roma, 12 - Tel. Uffici Amm.vi 035 711562 – Fax 035 720496 Cod.Fisc. e P. IVA 00238520167

**Allegato alla Proposta N° 44 di deliberazione alla Giunta Comunale**

## SETTORE II°

**OGGETTO :** PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021/2023 - AGGIORNAMENTO

### **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

(art. 49, del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)

Il sottoscritto BERGAMELLI FRANCESCO / ArubaPEC S.p.A., Responsabile del Settore II°, vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, da sottoporre all'esame della Giunta Comunale esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità contabile come previsto dal'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, segue testo proposta oggetto di parere:

Premesso che al Comune di Vertova è pervenuta comunicazione acquisita al prot. 1165 del 28.01.2021 relativa alla cessazione programmata di un proprio dipendente per collocamento in quiescenza a far data dal 31/01/2022.

Visto l'articolo 6 del D. Lvo n. 165/2001, come modificato dal D. Lvo n. 75/2017, secondo il quale i piani triennali dei fabbisogni del personale (PTFP) devono essere elaborati:

- in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, della performance e delle linee d'indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione ai sensi del successivo articolo 6 – ter;
- con l'indicazione delle risorse finanziarie a ciò destinate in termini di sommatoria della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- con l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati ed alle linee di indirizzo emanate;

Visto il DM 8/05/2018 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018, con il quale il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale (PTFP) di cui all'art. 6-ter del D. Lvo n. 165/2001 alle quali occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Considerato che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle

mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili;

Considerato altresì che, a seguito della novità normativa introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica risulta pari al costo a regime dei dipendenti in servizio a cui aggiungere il costo del personale assumibile, ovvero quello che si prevede di assumere nel piano triennale dei fabbisogni, da realizzarsi sulla base delle effettive capacità assunzionali realmente esistenti;

Rilevato che, ai fini della coerenza con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, l'Ente ha:

a) aggiornato, la dotazione di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria in relazione alle fasce o posizioni economiche;

b) - elaborato la ricognizione delle spese di personale e individuato il limite di spesa definito dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 per gli enti soggetti a patto di stabilità nell'anno 2015

- elaborato le voci di spesa non incluse nella dotazione di spesa potenziale ma soggette al limite di cui art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296,

- effettuato la verifica della coerenza delle spese di personale rispetto ai vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;

Richiamate le seguenti norme specifiche afferenti alla gestione del personale, alle capacità assunzionali ed alle assunzioni:

- Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296,
- Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014, come modificato dal dall'art. 14 bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con legge 28 marzo 2019, n.26,
- Art. 3, comma 8, Legge n. 56 del 19.06.2019;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a Euro **841.400,96**, come emergente negli atti e certificazioni degli organi competenti, raccolti agli atti;

Ricordato altresì che ai sensi della normativa vigente in materia, ed in particolare dell'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, il limite della spesa annuale per lavoro flessibile risulta pari a complessivi di Euro **6.603,74** (spesa sostenuta nell'anno 2009);

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

*"2. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata*

*per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del 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. (...omissis...)";*

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 che pertanto i comuni ad oggi devono calcolare le possibilità assunzionali, in termini di spesa, secondo quanto stabilito dal citato D.M.;

Vista la Circolare ministeriale n. 17102/110/1 del 8.06.2020 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;

Rilevato che, in base al Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, ai fini della programmazione triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 è necessario calcolare i parametri assunzionali in base alla documentazione contabile più recente;

Rilevato che con deliberazione del Consiglio Comunale n.8 del 22.04.2021 è stato approvato il rendiconto della gestione per l'anno 2020 ai sensi dell'art.227 D.Lgs. n.267/2000;

Considerato che l'Amministrazione Comunale intende supplire alla cessazione del dipendente comunale, citata in premessa;

Considerata dunque la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023;

Richiamata la deliberazione di GC n. 58 del 24/07/2020 con la quale è stata adottata la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022 rilevando che essendo Comune virtuoso, l'Ente può, ai sensi dell'art 4, comma 2 del DM, incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato con uno spazio finanziario pari ad Euro 158.495,65 (Euro 125.436,53 + 33.059,12 capacità residue) somma inferiore all'incremento massimo teorico di cui alla Tabella 1 (27,20% cioè Euro 161.219,10);

Richiamata la deliberazione di GC n. 93 del 30/10/2020 con la quale si è adottata la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023.

Preso atto che nella deliberazione di cui sopra si è stabilito che al fine di assolvere il principio dell'omogeneità dei dati occorre includere la spesa che l'Ente sostiene per i buoni pasto dei dipendenti comunali in quanto negli anni oggetto di calcolo la spesa era erroneamente classificata nel macroaggregato 03 in luogo del macroaggregato 01

Riscontrato che:

- 1) nel corso dell'esercizio 2020 si è dato corso, comunque rispettando il limite di incremento della spesa sopra richiamata e rettificata alle seguenti assunzioni e trasformazioni

n.	Descrizione	Cat.	Tabellare	Altre indennità	Oneri escluso irap	Totale
1	Assunzione e Trasformazione di Istruttore amm.vo tecnico	C/C2	11.557,31	210,98	3.181,34	14.949,63
2	Istruttore Polizia Locale	C/C1	22.589,02	1.210,67	6.667,96	30.467,65
Totale						45.417,28

Quota trattamento accessorio escluso e depennato in quanto già soggetto a vincolo di spesa disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 per gli anni dal 2017 in poi.

- 2) Che entro la data del 31/12/2020 non è stata data attuazione all'assunzione prevista per l'Istruttore amministrativo e direttivo causa il blocco delle procedure concorsuali dovute all'emergenza sanitaria da Covid 19

Richiamato il prospetto di calcolo relativo alle capacità assunzionali dell'Ente, documento depositato presso gli Uffici Comunali nonchè predisposto tenendo conto di quanto disposto dal DM 17 marzo 2020, dal quale si evince che:

- il valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità (FCDE) stanziato sul bilancio 2020, risulta pari ad Euro **3.160.627,16**;

le spese di personale 2020 (da rendiconto rettificato dai buoni pasto) risultano pari ad Euro **692.210,67**;



- il rapporto calcolato è il seguente:

$$\frac{\begin{array}{l} \text{Spese di personale 2020} \\ \text{Euro 692.210,67} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{Media entrate netto FCDE} \\ \text{Euro 3.160.627,16} \end{array}} = \mathbf{21,90\%}$$

- l'Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera **D**, avendo n. 4501 abitanti (rilevazione al 31.12.2020);

- sulla base della normativa vigente ed in particolare in riferimento alle tabelle n. 1, 2 e 3 di cui agli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020 il comune di Vertova, con un rapporto pari al 21,90%, si colloca al di sotto delle percentuali riferite alla fascia D, definite nel range dal 27,20% al 31,20% e pertanto definito *Comune virtuoso*;

Preso atto che essendo *Comune virtuoso*, l'Ente può, ai sensi dell'art 4, comma 2 del DM, 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, pari per l'anno 2021 al 24%, 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;

Considerato che, sulla scorta di tutto quanto sopra, la capacità finanziaria assunzionale riferita alla spesa per il Comune di Vertova in termini di incremento teorico disponibile, incremento calmierato ed incremento effettivo, risulta la seguente:

#### Incremento teorico

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1 (definita nella percentuale del 27,20%), sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2020= Euro **167.479,92**

#### Incremento calmierato

Poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli Enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per l'Ente è il seguente:

Spese di personale 2020 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente (definito nella percentuale del 24%) = Euro **174.066,81**

#### Incremento effettivo

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per l'Ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento teorico.

Il Comune può pertanto assumere entro lo spazio finanziario di Euro **167.479,92**.

Considerato che sulla scorta di quanto sopra, il Comune ha a disposizione uno spazio finanziario da utilizzare per assunzioni a tempo indeterminato pari ad Euro **167.479,92**, somma pari all'incremento massimo teorico di cui alla Tabella 1;

Atteso che la deliberazione n. 93/2020, così come codificato dalla deliberazione n.4 del 07.01.2021, si disponeva la seguente programmazione 2021-2023:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021

	Quantità	Profilo professionale	Modalità copertura e assunzione
Fabbisogno 2021-2023	1	Collaboratore ufficio cimiteriale - Trasformazione part-time da 50% a 88,88%	Trasformazione
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo tecnico, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo amministrativo, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico

COSTI

n.	Descrizione	Cat.	Tabellare	Altre indennità	Oneri escluso irap	Totale
1	Collaboratore ufficio cimiteriale - Trasformazione part-time da 50% a 88,88%	B3/B7	8.964,89	374,80	2.519,58	11.859,27
2	Istruttore direttivo Ufficio tecnico	D/D1	24.602,89	191,83	6.710,36	31.505,08
3	Istruttore direttivo amministrativo	D/D1	24.602,89	191,83	6.710,36	31.505,08
TOTALE						74.869,43

Ritenuto opportuno aggiornare il fabbisogno di cui sopra sulla base delle esigenze assunzionali nel frattempo emerse per il periodo 2021/2023 così come di seguito riportato:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021

	Quantità	Profilo professionale	Modalità copertura e assunzione
Fabbisogno 2021-2023	1	Collaboratore ufficio cimiteriale - Trasformazione part-time da 50% a 88,88%	Trasformazione
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo tecnico, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo amministrativo, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore amministrativo, tempo pieno categoria C	Concorso pubblico

COSTI

n.	Descrizione	Cat.	Tabellare	Altre indennità	Oneri escluso irap	Totale
1	Collaboratore ufficio cimiteriale - Trasformazione part-time da 50% a 88,88%	B3/B7	8.964,89	374,80	2.519,58	11.859,27
2	Istruttore direttivo Ufficio tecnico	D/D1	24.602,89	191,83	6.710,36	31.505,08
3	Istruttore direttivo amministrativo	D/D1	24.602,89	191,83	6.710,36	31.505,08
4	Istruttore amministrativo	C/C1	22.589,01	154,31	6155,18	28.898,63
TOTALE						103.768,06

#### TEMPO DETERMINATO - FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Nell'anno 2021 gli eventuali ulteriori inserimenti di personale a tempo determinato e/o con forme di lavoro flessibile saranno valutate sulla base degli esiti delle procedure di cui sopra e/o delle esigenze straordinarie e temporanee dei vari Settori, comunque nel limite della spesa annuale complessiva di € 6.603,74 compresi oneri e irap a carico ente;

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

Visto il D.lgs. 165/2001 ed in particolare l'art. 6 – "Organizzazione degli uffici e fabbisogni del personale" e l'art. 6 ter "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale";

Visto il Decreto Funzione Pubblica 8 maggio 2018 contenente "Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

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

Visto il CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, ed in particolare l'articolo 4 e 5;

Visti ed acquisiti il parere di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lvo 267/2000, dai competenti Responsabili di Settore, riportati in allegato, parti integranti e sostanziali della presente deliberazione;

Richiamati:

- il vigente Statuto Comunale;
- l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli ad unanimità, espressi nelle mode e nelle forme di Legge;

### **DELIBERA**

1. Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante del dispositivo anche se non materialmente riportate.
2. Di aggiornare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, come segue:

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021

	Quantità	Profilo professionale	Modalità copertura e assunzione
Fabbisogno 2021-2023	1	Collaboratore ufficio cimiteriale - Trasformazione part-time da 50% a 88,88%	Trasformazione
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo tecnico, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore direttivo amministrativo, tempo pieno categoria D	Concorso pubblico
Fabbisogno 2021-2023	1	Istruttore amministrativo, tempo pieno categoria C	Concorso pubblico

#### TEMPO DETERMINATO - FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Nell'anno 2021 gli eventuali ulteriori inserimenti di personale a tempo determinato e/o con forme di lavoro flessibile saranno valutate sulla base degli esiti delle procedure di cui sopra e/o delle esigenze straordinarie e temporanee dei vari Settori, comunque nel limite della spesa annuale complessiva di € 6.603,74;

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

3. Di rilevare che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, ammonta a complessive 821.835,57 (671.938,51 + 149.897,06) e che dunque la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni così come in premessa riepilogata risulta inferiore alla spesa potenziale massima come da prospetto depositato agli atti;

4. Di dare atto che con quanto definito con il presente provvedimento, in materia di piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, NON risulta rispettato il limite di cui all'art. 1 comma 557 – quater della Legge n. 296/2006 per l'anno 2021 con riferimento alle attuali previsioni di bilancio, dando atto comunque che le maggiori assunzioni consentite dal DM 27.03.2020, (assunzione cat. D istruttore direttivo - Trasformazione collaboratore

amministrativo - assunzione cat. D istruttore direttivo tecnico - assunzione cat. C istruttore amministrativo) non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, come disposto dall'art. 7, comma 1, del D.M. richiamato

5. Di dare atto che non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale dipendente ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla specifica normativa in premessa richiamata

6. Di trasmettere la presente deliberazione al Revisore dei Conti, al fine dell'accertamento della conformità dell'atto al rispetto dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001;

7. Dato atto altresì che il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, annualità 2021, come integrato ed aggiornato con il presente provvedimento risulta coerente con le linee di indirizzo di cui al Decreto della Funzione Pubblica 8.05.5018.

8. Di dare mandato al Settore Affari Generali di attuare il fabbisogno del personale nei termini definiti con il presente provvedimento, predisponendo gli atti ed i provvedimenti necessari.

9. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

Di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. e la RSU per l'opportuna informazione, ai sensi della normativa vigente in materia ed in particolare l'art. 4 del CCNL 21.05.2018, nonché provvedere all'inserimento sul sistema SICO ex art. 60 del D. LVo n. 165/2001.

**La presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del TUEL approvato con d.lgs. 267/2000, ai fini dell'attuazione di quanto con lo stesso disposto.**

Vertova, li 08/06/2021

**Il Segretario Comunale**  
BERGAMELLI FRANCESCO / ArubaPEC S.p.A.  
*Firmato digitalmente*