



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 14

Seduta del 27 Gennaio 2020

Oggetto: Esame ed approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale relativo al periodo 2020/2022

La Giunta Comunale è stata convocata alle ore 16:00 nella Casa Comunale.
Sono presenti/assenti:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	(P) PRESENTE (A) ASSENTE
BRAMANI FRANCESCO	SINDACO	P
IODICE GIANLUCA	ASSESSORE	P
FACOETTI ENRICO	ASSESSORE	P
SIMONCELLI SARA	ASSESSORE	P
TERZI CINZIA	ASSESSORE	P
CARNEVALI DARIO	ASSESSORE	P

Il Sindaco, riconosciuta la legalità dell'adunanza, apre la discussione dell'argomento in oggetto.

Alla seduta partecipa il Segretario generale Carla Bucci.

DECISIONE

La Giunta Comunale definisce la propria consistenza della dotazione organica, sia in termini quantitativi che qualitativi dal numero di personale in servizio aggiornato con le cessazioni già formalizzate alla data della presente, cui va sommato il numero di unità previste nel presente PTFP 2020/2022 con i rispettivi profili professionali posseduti o pervisti. Tale operazione comporta una spesa che risulta inferiore al limite di spesa del personale previsto dall'art. 1, comma 557, della L. n.296/2006, pari a € 4.534.052,86.

Dà atto che il potenziale assunzionale di questo Ente, risulta capiente, in ottemperanza alla normativa vigente per assicurare le nuove assunzioni previste nel Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il periodo 2019/2021, approvato con la presente, la cui maggiore spesa è compresa nel valore di cui al punto precedente.

Dà atto altresì che sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'art. 6, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs. n. 165/2001, l'attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non presenta situazioni di esubero ed eccedenza di personale.

Pertanto, approva il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il periodo 2020/2022, come previsto nel documento allegato alla lettera "A" della presente deliberazione, con valore integrante e sostanziale.

Dà altresì atto che le assunzioni programmate rispettano i precetti di riduzione della spesa del personale contenuti nella normativa richiamata.

La Giunta Comunale si riserva la possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, approvato con il presente atto, qualora si verificassero variazioni o diverse interpretazioni del quadro normativo di riferimento o esigenze diverse per garantire il miglior funzionamento dell'ente, ovvero non appena pubblicato il decreto ministeriale attuativo previsto al comma 2, dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, c.d. decreto Crescita, convertito con modificazioni dalla L. del 28 giugno 2019, n. 58 e così come ulteriormente modificato dalla L. n. 160/2019 (cd Legge di bilancio 2020)

Inoltre, dà atto che è stata rispettata la vigente normativa in materia di assunzioni di personale laddove è previsto che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (*norma abrogata dalla Legge di bilancio 2019, commi da*

819 a 826);

2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);

3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;

5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

6) abbiano approvato il piano triennale del fabbisogno di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

9) abbiano rispettato gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243);

11) abbiano coperto le quote di riserva di cui all'articolo 3 della Legge 68/99 in materia di collocamento disabili;

In quanto il Comune di Dalmine ha adempiuto alle prescrizioni di cui ai precedenti punti (la cui certificazione del rispetto delle condizioni previste ai precedenti punti 1), 2), 3), 5), 9) e 10) è demandata al Responsabile del Settore Affari Finanziari in sede di apposizione del parere di regolarità contabile al presente provvedimento;

Con separata votazione favorevole unanime, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del D.Lgs 18.08.2000, n. 267.

MOTIVAZIONE

Premesso che l'articolo 6 del D.Lgs 165/2001, come da ultimo modificato dal D.Lgs 75/2017, ora rubricato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale", ha ridefinito la disciplina della programmazione del personale delle Amministrazioni Pubbliche, nonché il concetto di dotazione organica, prevedendo quanto segue:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato

annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

5. omissis ...

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

6-bis omissis ...”

Osservato che:

- da quanto emerge dalla nuova formulazione dell'articolo 6 del D.Lgs 165/2001, il concetto di dotazione organica, come sino ad oggi inteso, risulta superato, in attuazione dei criteri direttivi espressi nella legge delega di riforma della PA (articolo 17, comma 1, lettera q, della L. 124/2015) a favore di una concezione più dinamica e flessibile della pianta organica, soggetta a rimodulazione ed a costante aggiornamento in base alle esigenze, di volta in volta, rilevate dall'Amministrazione in correlazione al piano delle attività e della performance;

- il divieto di assumere personale nel caso di inadempienza alle disposizioni di cui all'articolo 6 del D.Lgs 165/2001, come novellato dal D.Lgs 75/2017 (omessa adozione del PTFP e inosservanza dei relativi adempimenti previsti dal citato articolo 6 e dall'articolo 6-ter del predetto decreto), in sede di prima applicazione, si applica solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione in G.U. delle suddette linee di indirizzo;

- detti indirizzi ministeriali sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, pertanto, essendo decorsi i termini sopra indicati, gli stessi sono entrati in vigore, sia per quanto attiene ai loro contenuti, sia per quanto attiene alla accennata misura sanzionatoria del divieto di assunzione. In relazione a detta sanzione, come precisato tra l'altro dalla magistratura contabile (Corte dei Conti - sez. Veneto delib. n. 548/2018/PAR), il divieto non trova applicazione ai Piani di fabbisogno già adottati dagli Enti, riflettendosi invece sulle assunzioni programmate nei nuovi piani occupazionali (dal triennio 2019-2021 in poi);

Alla luce di dette disposizioni risulta evidente che l'articolo 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni”, emanate dal Ministero per la Semplicazione e la

Pubblica Amministrazione (D.M. 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n. 173), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (limite di spesa media del personale con riferimento al triennio 2011-2013, ex articolo 1, commi 557 e successivi della Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Fatto presente, inoltre, che il legislatore, allo scopo di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio finalizzate a dare massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana, ha previsto, limitatamente al personale appartenente alla Polizia Locale, percentuali di turn over più ampie rispetto a quelle fissate per il restante personale, prevedendo, pertanto, all'articolo 7 comma 2-bis del D.L. 14/2017, convertito con modificazioni dalla Legge 48/2017, recante *“Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città”* quanto segue *“Per il rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e al fine di dare massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana contenute nel presente provvedimento, negli anni 2017 e 2018 i comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, alla spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente, fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le cessazioni di cui al periodo precedente non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208”*;

Considerato, in ordine alla disposizione recata dal sopra menzionato comma 5 dell'articolo 3 del D.L. 90/2014 e successive modificazioni ed integrazioni, la quale stabilisce *“ ... è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente ...”*, che è venuto consolidandosi l'orientamento espresso, nello specifico, dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie con le deliberazioni n. 26-28 del 2015, confermate da successive pronunce delle sezioni regionali di controllo della Corte Conti (cfr. Molise delib. 63/2016; Umbria n. 64/2016, Lombardia n. 188/2016), secondo il quale è consentito l'utilizzo dei “resti” ancora disponibili delle quote percentuali di capacità assunzionale riferite al triennio precedente (ora da intendersi quinquennio alla luce delle modificazioni introdotte dal Decreto-Legge del 28 gennaio

2019, n.4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, c.d. decreto "Reddito di cittadinanza e Quota 100"), da intendersi quest'ultimo in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende effettuare la/le assunzione/i; in sostanza, quindi, ogni anno il quinquennio precedente "scorre" in avanti con perdita della possibilità di utilizzare le residuali quote assunzionali dell'anno che risulta escluso dalla progressione nel tempo;

Alla luce di quanto sopra, alle capacità assunzionali relative all'anno 2020 calcolate in relazione sia alle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia a quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate solo a seguito delle cessazioni che generano il relativo turn over (comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014), si sommano i resti delle capacità assunzionali del 2017/2018, correlate alle cessazioni avvenute nel 2018/2020;

Accertato che l'articolo 91 del D.Lgs. 267/2000 prevede che *"Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;

Dato atto che:

in forza dell'articolo 48 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198, il quale dispone che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, con propria deliberazione n. 143 del 09 ottobre 2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il "Piano triennale delle azioni positive periodo 2019/2021";

- ai sensi del comma 5 dell'articolo 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni ed integrazioni, con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 26 febbraio 2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2019/2021 inclusivo del Piano della Performance;

Vista la nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 10 ottobre 2016 (n. 0051991) con cui, in ottemperanza al disposto di cui al comma 234 dell'articolo 1 della Legge 208/2015, è stato comunicato il ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali per tutte le categorie di personale nella Regione Lombardia, stante l'avvenuto ricollocamento del personale in mobilità delle Province e delle Città Metropolitane;

Rilevato che il D.L. n. 34/2019, c.d. decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla L. del 28 giugno 2019, n. 58, al comma 2 dell'articolo 33 "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", così come ulteriormente dalla L. n. 160/2019 (legge di bilancio 2020) ha previsto che:

"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 la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'[articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un

percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'[articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”.

Accertato che poiché l'operatività delle disposizioni di cui sopra è legata all'emanazione del relativo decreto ministeriale attuativo, da adottarsi previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, nelle more dell'adozione del suddetto decreto si è proceduto a redigere il Programma Triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2020/2022 nei termini riportati nell'allegato “A” alla presente, applicando le attuali norme in materia di determinazione delle facoltà assunzionali, riservandosi l'adeguamento dello stesso non appena note le nuove modalità di calcolo finalizzate alla programmazione delle assunzioni.

Dato atto che:

- detto programma in via di fatto, in ragione delle limitazioni in termini assunzionali, mira a preservare il livello qualitativo dell'erogazione dei servizi;
- nel bilancio pluriennale 2019/2021 approvato con deliberazione consiliare n. 9 del 26 febbraio 2019, esecutiva ai sensi di legge, risultano inserite adeguate risorse finanziarie;
- nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2019/2021 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 9 del 26 febbraio 2019, esecutiva ai sensi di legge, sono previsti programmi e obiettivi che supportano i contenuti assunzionali approvati con la presente,

Richiamato l'articolo 6 del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D.Lgs 75/2015, il quale al comma 3 prevede che *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2 (Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale – PTFP), ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima...”*

Preso atto che la normativa di cui sopra mira al superamento del tradizionale concetto di

dotazione organica che costituiva il “contenitore” massimo condizionante le politiche assunzionali dell'Ente, per sostituirlo con uno strumento flessibile, soggetto ad aggiornamento annuale, strettamente correlato alla pianificazione pluriennale ed in coerenza con l'organizzazione degli uffici e con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di cui al citato articolo 6/ter;

Viste le linee di indirizzo emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (D.M. 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n. 173);

Rilevato che le linee di indirizzo introdotte dal DM 08 maggio 2018, all'articolo 2, comma 2.1 prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'articolo 6 del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'articolo 4 del D.Lgs 75/2017, affermando che “la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente” (Corte dei Conti, sezione Regionale di Controllo per la Puglia , n. 111/2018/PAR);

Considerato che la Corte dei Conti ha infatti illustrato un criterio maggiormente flessibile precisando che le Amministrazioni, all'interno del limite finanziario massimo (spesa potenziale massima), ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini mediante l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in coerenza con la programmazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le apposite linee di indirizzo), possono procedere all'eventuale rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione; Richiamati, in particolare, i programmi e gli obiettivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione 2019/2021 e ritenuto funzionale al loro raggiungimento quantificare la propria consistenza della dotazione organica, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel numero e tipologia di personale dato dal personale in servizio, aggiornato con le cessazioni già formalizzate alla data della presente, cui va sommato il numero di unità previste nel presente PTFP 2019/2021, con i rispettivi profili professionali posseduti o previsti;

Considerato che, in base alla documentazione agli atti, questo Comune:

- per quanto concerne il disposto dell'articolo 1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006 garantisce il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, giusta certificazione del Responsabile dei Servizi Finanziari in data 13 agosto 2019 (la spesa di personale sostenuta nell'anno 2018 e quella prevista e programmata per gli anni 2019-2020-2021 è contenuta nel valore medio registrato nel triennio 2011/2013);

- ha rispettato il patto di stabilità nell'esercizio finanziario 2018 ed ha approvato il bilancio pluriennale 2019/2021, improntato anch'esso al rispetto dei vincoli legislativi di bilancio (la Legge di bilancio 2019, ha previsto ai commi da 819 a 826 l'abolizione dell'obbligo del rispetto del saldo finanziario non negativo in termini di competenza in vigore dal 2016 - pareggio di bilancio);

Considerata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni, anche legislative, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Informate le OO.SS. e le RSU aziendali, come da nota inviata il 31 ottobre 2019 (Protocollo Comunale n. 36894);

Visti:

- l'articolo 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria 2002), a mente del quale a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, commi I e 19 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- il comma 10-bis dell'articolo 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge 114/2014, a mente del quale il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'articolo 3 del D.L. stesso da parte degli Enti Locali viene certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'Ente.....omissis;

Considerato che la dotazione organica allegata alla presente deliberazione si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo);

Acquisito da parte del Collegio dei Revisori il parere favorevole in ordine alla compatibilità

delle previsioni della presente programmazione con il vigente ordinamento contabile, come da verbale n. 01/2020 del 27 gennaio 2020, pervenuto il 27 gennaio 2020, prot. 2728, allegato alla presente deliberazione;

Acquisiti sulla proposta i pareri favorevoli del Dirigente Area STAFF, in ordine alla regolarità tecnica, e del Dirigente Area I, in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'articolo 49, comma 1 del D.Lgs 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

ALTRE INFORMAZIONI

Si dispone:

- ⌚ che il presente documento programmatico, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal DUP;
- ⌚ di pubblicare il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale in “Amministrazione Trasparente”, nell’ambito degli “obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato” di cui all’articolo 16 del D.Lgs 33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni;
- ⌚ di trasmettere il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei Fabbisogni” presente in SICO, ai sensi dell’articolo 6-ter del D.Lgs 165/2001, come introdotto dal D.Lgs 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS 18/2018;
- ⌚ di rinviare a specifici provvedimenti dei rispettivi Dirigenti di Area l’attuazione di quanto previsto nel programma approvato con la presente deliberazione, stabilendo che nel momento dell’avvio delle procedure per le singole assunzioni previste dovrà essere verificato il rispetto di tutte le condizioni imposte dalla normativa in materia di contenimento di spesa di personale, nonché della necessaria copertura finanziaria.

RISULTATI VOTAZIONI

Esame ed approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale relativo al periodo 2020/2022: voti unanimi.

Immediata eseguibilità delle deliberazione: voti unanimi.

FIRMATO DIGITALMENTE
IL SINDACO
Francesco Bramani

FIRMATO DIGITALMENTE
IL SEGRETARIO GENERALE
Carla Bucci

Relazione di pubblicazione

Certifico che copia di questa deliberazione è in pubblicazione¹ con effetto dal 01/02/2020 al 15/02/2020².

La deliberazione è esecutiva dopo 10 giorni dalla pubblicazione, salvo un eventuale controllo di legittimità³

Dalmine, 31/01/2020

IL MESSO COMUNALE
FIRMATO DIGITALMENTE
Cattaneo Francesca

¹ art. 134 - comma 3 del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000 "testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali".

² art. 124 del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000.

³ art. 127 del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000.