



Città di Dalmine  
Piazza Libertà, 1 - 24044 Dalmine  
G.F. e P. IVA: 00282910166

# PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

2020/2022

## 1 - VERIFICHE PROPEDEUTICHE

Affinché l'Ente possa dare attuazione agli interventi gestionali sul personale, deve essere verificato il rispetto delle seguenti condizioni:

- a. una condizione essenziale da verificare, prioritaria rispetto a qualunque altro principio, è costituita dal **rispetto del patto di stabilità** nell'esercizio precedente (anno 2018), disposta dall'**articolo 76, comma 4, del D.L. 112/2008, convertito con Legge 133/2008**, che prevede quanto segue:

*"In caso di mancato **rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente** è fatto divieto agli Enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli Enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione."*

Si dà atto dell'avvenuto rispetto del patto di stabilità/pareggio di bilancio per l'anno 2018.

Altresì la Legge di bilancio 2019, ha previsto (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); in particolare il comma 823 esplicita la disapplicazione, a decorrere dall'anno 2019, anche delle sanzioni e delle premialità previste dalla legge di bilancio 2017 in materia di saldo di competenza.

- b. Deve essere stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (**articolo 33, comma 2 del D.Lgs 165/2001, come modificato dalla Legge di Stabilità per il 2012**);

A tale fine con l'approvazione del presente programma si dà atto che è stato verificato **che non vi sono eccedenze di personale nella dotazione organica di questo Ente.**

- c. **L'articolo 48, comma 1 del D.Lgs 198/2006** stabilisce che non possono procedere ad alcuna assunzione gli Enti che non hanno approvato il Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità.

A tale fine si richiama la deliberazione della Giunta Comunale n. 143 del 01 ottobre 2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il **Piano Triennale delle azioni positive 2019/2021.**

- d. Dal 2015, scattava un altro potenziale divieto di assunzione a qualsiasi titolo anche per gli Enti Locali. Si tratta del superamento dei **tempi medi di pagamento, così come previsto dall'articolo 41, comma 2 del D.L. 66/2014, convertito in legge, con modificazioni, dalla L. 89/2014.**

La Corte Costituzionale, con sentenza 1-22 dicembre 2015, n. 272, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, in riferimento agli artt. 3, 97, secondo comma, e 117, quarto comma della Costituzione.

## 2 – VALORI BASE PER LA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE

Al fine di verificare e controllare il rispetto del 1° principio (contenimento della spesa) occorre determinare il valore medio della **spesa del personale nel triennio 2011-2013**:

-valore medio spesa personale 2011-2013	€ 4.534.052,86	Dati a consuntivo
- spesa personale anno 2018	€ 4.196.935,18	(dati a consuntivo)

Il prospetto sopra riportato evidenzia che il principio di contenimento della spesa di cui all'articolo 1, comma 557-quater della L. 296/2006 è stato rispettato nell'anno 2018.

Questi dati verranno posti a raffronto con gli elementi di programmazione che saranno enunciati di seguito.

## 3. QUANTIFICAZIONE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE - PROGRAMMAZIONE TRIENNALE

Per verificare il rispetto del 2° principio sopra enunciato occorre preliminarmente verificare il numero delle cessazioni dal servizio avvenute nell'anno precedente, calcolandone la spesa teorica.

Ai fini sopraindicati non si calcolano le mobilità che, sia in uscita che in entrata, sono neutre.

Per quanto riguarda il **cumulo delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato e non utilizzate nel triennio precedente**, la norma è stata definita con l'articolo 3, comma 5 del D.L. 90/2014 e ulteriormente chiarita con la deliberazione n. 27/2014 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti e la deliberazione n. 378/2014 del 19 dicembre 2014 della Corte dei Conti Lombardia, qui sotto riportata:

*“La spesa corrispondente alle cessazioni di personale avvenute nel 2011 non può essere considerata ai fini del computo dei limiti stabiliti dall'art. 3, commi 5 e 5-quater, del decreto legge n. 90/2014 per procedere a nuove assunzioni negli anni 2014 e successivi. L'Ente dovrà pertanto calcolare la percentuale di spesa con esclusivo riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno precedente con la possibilità, a decorrere dall'anno 2014, di cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore ai successivi tre anni nel senso precisato dalla deliberazione delle Sezioni delle Autonomie sopra richiamata”.*

Sull'argomento, il recente D.L. sulla fiscalità locale n. 78 del 19 giugno 2015 ha integrato la suddetta normativa prevedendo che:

“All'articolo 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, dopo le parole “nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile” sono aggiunte le seguenti “E' altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente”. Alla luce di detta previsione, dunque, gli Enti Locali possono cumulare le capacità assunzionali non utilizzate nel triennio precedente per effettuare assunzioni di personale.

Con deliberazione n. 26/2015 del 20 luglio 2015, la Corte dei Conti (sezione Autonomie) in merito a detta normativa ha affermato:

*“Tale novella legislativa, ... autorizza i Comuni ad impiegare nel 2015 l'eventuale budget residuo del triennio 2011/2013 per assunzioni non vincolate ai sensi del comma 424. Ne consegue che per le*

*cessazioni intervenute nel 2013, la capacità assunzionale del 2014, eventualmente rinviata nel 2015, non soggiace alle limitazioni introdotte dal citato comma 424, restando regolata da quanto previsto, per gli Enti soggetti al patto di stabilità interno, dall'articolo 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, convertito con Legge n. 114/2014, che indica le quote percentuali di turn over consentite per le assunzioni di personale a tempo indeterminato.*

*Si deve pertanto affermare, conclude la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, che gli Enti Locali possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato non vincolate dalla disposizione del comma 424, utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni di personale nel triennio 2011-2013, sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; mentre, con riguardo al budget di spesa del biennio 2015-2016 (riferito alle cessazioni di personale intervenute nel 2014 e nel 2015), la capacità assunzionale è soggetta ai vincoli posti dall'articolo 1, comma 424 della Legge 190/2014 finalizzati a garantire il riassorbimento del personale provinciale.”*

Con deliberazione n. 28/2015 del 14 settembre 2015 della Corte dei Conti (sezione Autonomie) in merito ai contenuti dell'articolo 3, comma 5 del D.L. 90/2014, come sopra novellato, con la quale ha affermato:

“il riferimento al triennio precedente inserito nell'articolo 4, comma 3 del D.L. 78/2015, che ha integrato l'articolo 3, comma 5 del D.L. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.”

Quanto alla quantificazione di detti resti assunzionali la stessa risulta effettuata conformandosi alla deliberazione n. 25/2017 della sezione delle Autonomie della Corte dei Conti alla quale era stata deferita detta questione di massima e che, tra l'altro, ha enunciato il seguente principio di diritto:

“ a) omissis;  
b) omissis;  
c) resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* all'epoca della cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei precedenti termini.”

Il legislatore è intervenuto nuovamente in materia di vincoli e assunzioni di personale, in particolare con il 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”, ha apportato modificazioni all'articolo 3 del D.L. n. 90/2014, convertito in L. 114/2014, nello specifico l'articolo 14-bis del predetto D.L. 4/2019 ha stabilito quanto segue:

al comma 5, quinto periodo, [dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014] le parole: «*tre anni*» sono sostituite dalle seguenti: «*cinque anni*» e le parole: «*al triennio precedente*» sono sostituite dalle seguenti: «*al quinquennio precedente*»;

dopo il comma 5-quinquies [dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014] sono inseriti i seguenti:

5-sexies. “*Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover*”.

5-septies. “*I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi*”.

Osservato, quindi, che dall'esame delle disposizioni attualmente in vigore, gli enti locali interessati devono procedere ad una ricognizione ed eventuale ricomputo delle capacità assunzionali, compresi i resti, nonché a rivedere la programmazione stessa in virtù della possibilità, di calcolare, ai fini della determinazione dei budget assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima

annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate solo a seguito delle cessazioni che generano il relativo turn over.

Negli anni 2018 e 2019 a fronte di mobilità concesse, sono state attivate sostituzioni solo parziali, (con personale assunto con procedure di mobilità da enti soggetti a medesime limitazioni), così come si evince dal prospetto sotto riportato.

<b>MOBILITA' CONCESSE ANNO 2018</b>	<b>POSIZIONE</b>		<b>POSIZIONE</b>
n. 1 SEGRETERIA	C3	SOSTITUITO CON MOBILITA'	C1
n. 1 POLIZIA LOCALE	D1		
n. 1 TRIBUTI	C4		
n.1 UFFICIO TECNICO	D3		
<b>MOBILITA' CONCESSE ANNO 2019</b>	<b>POSIZIONE</b>		
n. 1 DEMOGRAFICI	A2		
n. 1 RISORSE UMANE - INNOVAZIONE	D2	SOSTITUITO CON MOBILITA'	D4
		SOSTITUITO CON MOBILITA' DAL 01.01.20 FINO AL 31.12.19 IN CONV. H.18	
n. 1 BIBLIOTECA	C2		C1
n. 1 DEMOGRADICI	D4	DAL 01-dic	

La mobilità è “*finanziariamente neutra*”, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione e in riferimento ai limiti delle assunzioni, e pertanto non rientra fra i limiti percentuali delle assunzioni dell'esterno

Nel **2018** e nel **2019** si sono indicate le cessazioni dal servizio che si sono verificate per collocamento a riposo e dimissioni volontarie, suddivise per categoria e settore. Quindi si è proceduto a calcolare le economie di spesa che derivano dalle cessazioni intervenute per utilizzarle ai fini del calcolo della capacità assunzionale consentita dal D.L. 90/2014 e successive modificazioni ed integrazioni, considerando inoltre i resti della capacità assunzionale degli anni precedenti.

Alla luce di quanto sopra, alle capacità assunzionali relative all'anno 2020 si sommano i resti delle capacità assunzionali anno 2017/2018, pari a € 44.931,37, e i resti delle capacità assunzionali del 2018 e 2019, rispettivamente pari a € 66.671,93 e € 41.721,87.

I dati economici riportati si riferiscono alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, calcolata su tredici mensilità.

Il risultato è il seguente:

**RESTI CAPACITA' ASSUNZIONALI 2017/2018**

L'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015)

**€ 44.931,37**
**VALORE TABELLARE CESSAZIONI ANNO 2018 e 2019**

CESSAZIONE	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	PART TIME	STIPENDIO TABELLARE	13a MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO
Nome Cognome dipendente	La data di cessazione non è rilevante ai fini del calcolo	Non si considera l'eventuale progressione economica orizzontale	si/no			Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di cessazione
Eraldo Maffioletti	2018	D/1	no	€ 22.135,44	€ 1.844,62	€ 23.980,06
Lorenzi Adriana	2018	B/3	no	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45
Paola Murgia	2018	C/1	no	€ 20.344,08	€ 1.695,34	€ 22.039,42
Articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e s.m.i., ai sensi del quale: a decorrere dal 2018 e, quindi, a regime dal 2019, le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.				<b>TOTALE capacità assunzionali anno 2019 - 100% cessati anno 2018</b>		<b>€ 66.671,93</b>
Rovaris Rosaria (C/5)	2019	C/1	si ma <b>ASSUNTA A TEMPO PIENO</b>	€ 20.415,30	€ 1.701,27	€ 22.116,57
Cattaneo Battista (B/2)	2019	B/1	no	€ 18.097,20	€ 1.508,10	€ 19.605,30
Magoni Valerio DAL 16/10/2019 (C/4)	2019	C/1	no	€ 20.415,30	€ 1.701,27	potenziale da spendere dopo aver consolidato l'assunzione
				<b>TOTALE capacità assunzionali anno 2019 - 100% cessati anno 2019</b>		<b>€ 41.721,87</b>

**VALORE TABELLARE CESSAZIONI ANNO 2020**

CESSAZIONE	ANNO CESSAZIONE (La data di cessazione non è rilevante ai fini del calcolo)	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	PART TIME	STIPENDIO TABELLARE	13a MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di cessazione
VIOLA RITA	2020	B1	SI MA <b>ASSUNTA A TEMPO PIENO</b>	€ 18.160,32	€ 1.513,36	€ 19.673,68
BERTOLETTI CHIARA ALMA	2020	C1	NO	€ 20.486,52	€ 1.707,21	€ 22.193,73
MAGONI VALERIO DIMESSOSI DAL 15/10/2019 potenziale da spendere dopo aver consolidato l'assunzione nell'atro ente - 6 MESI quindi dopo il 15 APRILE (ART. 20 CCNL/2018).				€ 20.415,30	€ 1.701,27	€ 22.116,57
PASSI FABRIZIO	2020	B3	NO	€ 19.197,24	€ 1.599,77	€ 20.797,01
QUARTI ALBERTO	2020	C1		€ 20.486,52	€ 1.707,21	€ 22.193,73
DIMESSOSI DAL 01/03/2020 potenziale da spendere dopo aver consolidato l'assunzione nell'atro ente - 6 MESI quindi dopo il 01 SETTEMBRE (ART. 20 CCNL/2018).						
Articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e s.m.i., ai sensi del quale: a decorrere dal 2018 e, quindi, a regime dal 2019, le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.				<b>TOTALE capacità assunzionali anno 2020 - 100% cessati anno 2020</b>		<b>€ 106.974,72</b>

VALORE TABELLARE CESSAZIONI ANNO 2021						
CESSAZIONE	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	PART TIME	STIPENDIO TABELLARE	13a MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO
Nome Cognome dipendente	La data di cessazione non è rilevante ai fini del calcolo	Non si considera l'eventuale progressione economica orizzontale	si/no			Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di cessazione
<small>Articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e s.m.i., ai sensi del quale: a decorrere dal 2018 e, quindi, a regime dal 2019, le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.</small>				<b>TOTALE capacità assunzionali anno - 100% cessati</b>		€ -

VALORE TABELLARE CESSAZIONI ANNO 2022 (calcolato con le retribuzioni tabellari dall'01 LUGLIO 2019)						
CESSAZIONE	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	PART TIME	STIPENDIO TABELLARE	13a MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO
Nome Cognome dipendente	La data di cessazione non è rilevante ai fini del calcolo	Non si considera l'eventuale progressione economica orizzontale	si/no			Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di cessazione
<small>Articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e s.m.i., ai sensi del quale: a decorrere dal 2018 e, quindi, a regime dal 2019, le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.</small>				<b>TOTALE capacità assunzionali anno - 100% cessati</b>		€ -

### Capacità assunzionali da poter utilizzare per nuove assunzioni nel 2020

Anno di competenza	Anno di cessazione personale	Importo
2020	2020	€ 106.974,72
2019	2019	€ 41.721,87
2019	2018	€ 66.671,93
Resti 2016/2018		€ 44.931,37
<b>TOTALE</b>		<b>€ 260.299,89</b>

**COSTO NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2020 PERSONALE  
A TEMPO INDETERMINATO**

AI SENSI DELLA NORMATIVA VIGENTE AL 23.01.2020

N. POSTI	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	TEMPO PIENO	STIPENDIO TABELLARE	13a MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO
1	<b>D1 CED</b>	SI	€ 22.290,36	€ 1.857,53	€ 24.147,89
1	<b>D1 per POLIZIA LOCALE</b>	SI	€ 22.290,36	€ 1.857,53	€ 24.147,89
	<i>INDENNITA' DI VIGILANZA</i>		€ 1.203,41		€ 1.203,41
1	<b>C1 per POLIZIA LOCALE</b>	SI	€ 20.486,52	€ 1.707,21	€ 22.193,73
	<i>INDENNITA' DI VIGILANZA</i>		1203,41		€ 1.203,41
1	<b>C1 UFFICIO TECNICO</b> potenziale da spendere dopo aver consolidato l'assunzione nell'atro ente - 6 MESI E PRECISAMENTE DAL 16 APRILE 2020 (ART. 20 CCNL/2018).	SI	€ 20.486,52	€ 1.707,21	€ 22.193,73
1	<b>C1 UFFICIO TECNICO</b> potenziale da spendere dopo aver consolidato l'assunzione nell'atro ente - 6 MESI E PRECISAMENTE DOPO IL 01 settembre 2020 (ART. 20 CCNL/2018).	SI	€ 20.486,52	€ 1.707,21	€ 22.193,73
			<b>TOTALE</b>		<b>€ 117.283,79</b>



PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2020				
N. POSTI	Qualifica Professionale	Categoria giuridica ed economica	Durata del contratto e rapporto orario	Costo sostenuto comprensivo di oneri riflessi su base annua
1	Amministrativo contabile	C/1	scade il 31.01.2020 - verrà rinnovato dal 01.03.2020 per n. 12 mesi	€ 30.072,50
1	Insegnante di Religione Cattolica	C/1	ANNO ASCOLASTICO da Settembre/Giugno a tempo parziale 8 ore settimanali	€ 5.967,04
1	Assistente sociale	D/1	scade il 2.4.2020 - verrà rinnovato per n. 12 mesi	€ 33.569,92
				€ 69.609,46

L'assunzione a tempo determinato di personale per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici è possibile nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Con riferimento a quest'aspetto normativo, vista anche la delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 2/2015, la spesa complessiva destinata alle assunzioni c.d. flessibili nell'anno 2020 non sarà superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ovvero € 117.514,21.

Per quanto concerne, invece, l'assunzione a tempo determinato di un'assistente sociale, alla quale nel caso specifico verrà rinnovato per la terza volta il contratto (fino alla durata massima di 36 mesi) è effettuata in attuazione di quanto previsto dall'articolo 1, comma 200 della L. 27 dicembre 2017, n. 205 secondo cui *"Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni, secondo quanto stabilito dall'articolo 14, comma 27, lettera g), del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti di un terzo delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*.

Inoltre, nell'anno 2020, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, si provvederà a coprire un posto a tempo pieno, 36 ore settimanali, di dirigente della Direzione 2 - Servizi di Pianificazione del Territorio e di Controllo degli Interventi di uso e Trasformazione del Territorio, previa selezione pubblica già bandita, con scadenza 13 dicembre 2019, per la quale hanno presentato domanda n. 9 candidati. Tale selezione ha lo scopo di accertare in capo ai soggetti interessati il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico e le dovute capacità dirigenziali.

Al termine di questo atto di programmazione, occorre verificare il rispetto del sopra enunciato 1° principio stabilito dall'articolo 1, comma 557-quater della Legge 296/2006, consistente nell'obbligo di assicurare il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, come sopra evidenziato.

A tal fine, si registra il seguente andamento delle spese di personale:

<b>Valore medio spesa personale 2011-2013</b>	<b>€ 4.534.052,86</b>	/
Spesa personale anno 2020	€ 4.264.162,16	Dati previsionali
Spesa personale anno 2021	€ 4.511.262,16	Dati previsionali
Spesa personale anno 2022	€ 4.530.162,16	Dati previsionali

Dai dati riportati nel prospetto di cui sopra si evince il puntuale rispetto del principio di contenimento delle spese di personale enunciato dall'articolo 1, comma 557-quater della Legge 296/2006.

Per quanto riguarda l'annualità 2020, ma ancor di più le annualità 2021 e 2022, l'amministrazione comunale si riserva di definire con un ulteriore provvedimento il fabbisogno di personale sulla base di nuovi criteri di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, c.d. decreto Crescita, convertito con modificazioni dalla L. del 28 giugno 2019, n. 58, così come ulteriormente modificato dalla L. n. 160/2019 (cd Legge di bilancio 2020), e del relativo DPCM attuativo in corso di pubblicazione.

All'uopo si precisa che in base alle verifiche, per il momento effettuate ai sensi di quanto esposto dal suddetto DPCM, collegate al rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti (artt. 2,3,4 e 5), il Comune di Dalmine ha come valore soglia per fascia demografica il 27%. Se confermato tale valore, questo permetterebbe, nel limite del rispetto di tutti i parametri prescritti, un incremento annuale dell'assunzione del personale.