



---

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

---

Deliberazione n. 87

Seduta del 03 Luglio 2020

---

Oggetto: Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2020/2022 - Aggiornamento

---

La Giunta Comunale è stata convocata alle ore 11:00 nella Casa Comunale.  
Sono presenti/assenti:

<b>COGNOME E NOME</b>	<b>QUALIFICA</b>	<b>(P) PRESENTE (A) ASSENTE</b>
BRAMANI FRANCESCO	SINDACO	P
IODICE GIANLUCA	ASSESSORE	P
FACOETTI ENRICO	ASSESSORE	P
SIMONCELLI SARA	ASSESSORE	A
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 con il presente provvedimento delibera quanto segue.

- 1) Di procedere alla programmazione delle assunzioni previste per il triennio 2020-2022, secondo quanto indicato nell'all. 1;
- 2) Di definire la propria consistenza della dotazione organica, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel numero e tipologia di personale dato dal personale in servizio (n. 105, di cui 1 unità ex art. 110 del TUEL e n. 3 unità a tempo determinato), aggiornato con le cessazioni già formalizzate alla data della presente, cui va sommato il numero di assunzioni previste nel presente PTFP 2020/2022, secondo quanto previsto al precedente punto 1, con i rispettivi profili professionali posseduti o previsti;
- 3) Di prendere atto che l'assunzione delle unità di personale, previste nel programma triennale 2020/2022, comporta un incremento della spesa del personale così come di seguito:  
per l'anno 2020, pari a € 360.829,12  
per l'anno 2021 pari a € 284.706,08  
per l'anno 2022 pari a € 57.042,41  
importi inferiore all'incremento massimo della spesa del personale consentito al Comune di Dalmine, per il triennio 2020/2022, dalla normativa vigente e che viene comunque garantito il rispetto del valore soglia previsto per la fascia f), di cui alla tab. 1 del D.M. 27 marzo 2020;
- 4) Di dare atto che sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'articolo 6 commi 1, 3 e 4 del D.Lgs 165/2001, l'attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non origina situazioni di esubero ed eccedenza di personale;
- 6) Di approvare, alla luce di quanto sopra, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2020/2022, come previsto nel documento all. 1 alla presente deliberazione, con valore integrante e sostanziale;
- 7) Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano Triennale del Fabbisogno di 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;
- 8) Di dare 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:

- a) 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*);
- b) 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);
- c) 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 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- d) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni 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);
- e) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- f) 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);
- g) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- h) 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);
- i) abbiano coperto le quote di riserva di cui all'articolo 3 della Legge 68/99 in materia di collocamento disabili;

Il Comune di Dalmine ha adempiuto alle prescrizioni di cui ai punti precedenti, la cui certificazione del rispetto delle condizioni previste ai precedenti punti 1), 2), 7) e 8) è demandata al Responsabile del Settore Affari Finanziari in sede di apposizione del parere di regolarità contabile al presente provvedimento;

9) Di disporre che il presente documento programmatico, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal DUP e portato ad integrazione dello stesso nel primo passaggio consiliare pertinente.

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

### **MOTIVAZIONE**

Richiamata la propria deliberazione n. 14 del 27 gennaio 2020, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il programma triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2020-2022, si dà atto che, nel corso del corrente anno, si è dato avvio (fatta salva la sospensione disposta dal combinato disposto degli artt. 103, del D.L., 17 marzo 2020, n. 18, e 37, del D.L. 8 aprile 2020, n. 23, emanati per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19) alle procedure concorsuali per la copertura dei posti di:

n. 1 Agente di Polizia Locale Cat. C

n. 1 Istruttore Tecnico Cat. C

individuati nel predetto programma triennale, per le annualità 2020, e che tali procedure sono iniziate e si concluderanno, presumibilmente, nel corso del 2020.

Ritenuto, secondo il disposto della vigente normativa, di procedere alla programmazione delle assunzioni previste per il triennio 2020-2022, riconfermando quelle indicate nel programma assunzionale 2020-2022 per le quali si è dato inizio alle procedure e programmando, per ogni singolo anno le assunzioni così come da prospetto all. 1 alla presente deliberazione.

Si ritiene opportuno richiamare le seguenti disposizioni legislative in materia di assunzione di personale:

- l'articolo 2 del D.Lgs 165/2001 secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4 del medesimo D.Lgs che attribuisce agli organi di governo l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 5 del succitato D.Lgs che afferma che le pubbliche Amministrazioni

assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2 del D.Lgs medesimo;

- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che dispone l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.482/68;
- l'articolo 35, comma 4 del D.Lgs 165/2001 che stabilisce che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della Legge 449/1997;
- gli articoli 89 e 91 del Testo Unico EE.LL. (D.Lgs 267/2000), che rimettono all'autonomia ed alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio ed in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione triennale delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 33 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, che impone a tutte le amministrazioni pubbliche l'effettuazione della ricognizione annuale di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti.

Considerato inoltre che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è sancito dall'articolo 6 commi 1, 2, 3 e 4 del D.Lgs 165/2001, di seguito riportati, come da ultimo aggiornamento con D.Lgs 75/2017:

*1. "Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'art.1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale di 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 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'art.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.....omissis...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.*

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 Semplificazione 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;

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](#)";

All'uopo, si rileva che la dotazione organica approvata con proprio atto n. 14/2020, definita nei limiti delle risorse finanziarie quantificate sulla base della spesa per il personale in

servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, risultava allineata con la succitata normativa.

Inoltre, al fine di procedere ad un corretto aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, si rende necessario ricostruire brevemente l'attuale articolato quadro normativo, recentemente così modificato:

**D.L. 34/2019, c.d. decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla L. del 28 giugno 2019, n. 58**

- il comma 2 dell'articolo 33 "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", ha previsto che:

*"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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. 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”;*

Si richiama altresì, per quanto qui rileva, l'articolo 3 del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 114/2014, “*Semplificazione e flessibilità nel turn over*”, nel testo attualmente vigente il quale prevede, per quanto riguarda le Regioni e gli Enti Locali, quanto segue:

**comma 5.** *Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo [16, comma 9](#), del [decreto legge 6 luglio 2012, n. 95](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 7 agosto 2012, n. 135](#). La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della [legge 27 dicembre 2006, n. 296](#). A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque 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 quinquennio precedente. L'articolo [76, comma 7](#), del [decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2008, n. 133](#) è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato [decreto-legge n. 112 del 2008](#) al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.*

*omissis*

**comma 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 turn-over.*

**comma 6.** *I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.*

Si esplicita inoltre che, in data 27 aprile 2020, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2 dell'articolo 33 del D.L. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono state 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;

Visti in particolare i commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 che espressamente prevedono:

**comma 1** " *In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.*

**comma 2** " *Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione".*

Accertato che:

-secondo le nuove disposizioni come sopra richiamate, il Comune di Dalmine, collocandosi in fascia "f" (Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti), con decorrenza 20 aprile 2020, potrebbe procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato....., sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non superiore al 27% della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (ex comma 2 dell'articolo 33 del D.L.

*34/2019 convertito, con modificazioni, dalla L. del 28 giugno 2019, n. 58 );*

-poiché il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, è inferiore al valore soglia del 27%, il Comune di Dalmine può incrementare, per l'anno 2020, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 9%, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia del 27%, il tutto come meglio esplicitato nell' allegato prospetto;

Si evidenzia, in conclusione, che l'Amministrazione Comunale, con l'approvazione dell'allegato fabbisogno modifica le assunzioni già programmate con il fabbisogno 2020-2022 approvato con proprio provvedimento n. 14 del 27 gennaio 2020, esecutivo in termini di legge.

Si rileva che la ricognitoria avviata per l'approvazione del fabbisogno assunzionale 2020-2022, evidenzia:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità, non risultando, quindi, necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs 165/2001;
- la necessità di procedere celermente all'assunzione di personale dipendente per ridurre le criticità nell'assolvimento degli adempimenti posti in capo ai vari settori;

Si dà atto altresì 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. 45 del 11 marzo 2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022;

- con deliberazioni della Giunta Comunale n. 52 del 03 aprile 2020 e n. 64 del 14 maggio 2020, esecutive ai sensi di legge, sono state approvate variazioni al Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022;

Rilevato 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 2020/2022 approvato con deliberazione consiliare n. 11 del 11 marzo 2020, esecutiva ai sensi di legge, risultano inserite adeguate risorse finanziarie;
- nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020/2022 approvato con deliberazione consiliare n. 10 del 11 marzo 2020, 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....”*

Inoltre, la Corte dei Conti ha 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;

Si richiamano, in particolare, i programmi e gli obiettivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022 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 (n. 104, di cui 1 unità ex art. 110 del TUEL e n. 3 unità a tempo determinato), aggiornato con le cessazioni già formalizzate alla data della presente, cui va sommato il numero di unità previste nel PTFP 2020/2022;

In base alla documentazione agli atti, questo Comune:

- con il perfezionamento delle assunzioni previste nel Programma Triennale delle assunzioni 2020/2022, per le quali sono già state avviate le procedure per la pubblicazione di due bandi, e con le nuove assunzioni previste nel Programma Triennale 2020/2022, garantisce il contenimento del rapporto spesa del personale/entrate correnti entro il limite soglia di cui al D.M. 27 marzo 2020;
- ha rispettato il patto di stabilità nell'esercizio finanziario 2019 ed ha approvato il bilancio pluriennale 2020/2022, 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*);

Si evidenzia 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.

Per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità, l'articolo 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dall'[articolo 1, comma 1 della L. 30 luglio 2010, n. 122](#), "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", nel testo attualmente vigente, fissa, per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, un limite di spesa pari a quella sostenuta nell'esercizio 2009.

A tal fine si precisa che nell'anno 2009 la spesa per le forme flessibili di lavoro è stata pari ad Euro 117.514,21 come certificato nel Conto Annuale per il personale.

Le assunzioni a tempo determinato effettuate per esigenze strettamente necessarie a garantire il normale funzionamento degli uffici, rispettano i limiti di legge di cui sopra.

Informate le OO.SS. e le RSU aziendali, come da nota del 30 giugno 2020 (Protocollo Comunale n. 19490 del 30 giugno 2020);

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 1 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;

Si precisa che la dotazione organica, di cui all'All. 1 della 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);

E' stato 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. 13/2020 del 01 luglio 2020, allegato alla presente deliberazione;

Inoltre sono stati 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**

Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2020/2022 – Aggiornamento: voti unanimi.

Immediata eseguibilità della 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 pubblicazione<sup>1</sup> con effetto dal 24/07/2020 al 07/08/2020<sup>2</sup>.

La deliberazione è esecutiva dopo 10 giorni dalla pubblicazione, salvo un eventuale controllo di legittimità<sup>3</sup>

Dalmine, 23/07/2020

IL MESSO COMUNALE  
FIRMATO DIGITALMENTE  
Cattaneo Francesca

---

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

<sup>2</sup> art. 124 del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000.

<sup>3</sup> art. 127 del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000.