



**ALL. 1**

**PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE  
2020/2022**

## **1. PREMESSA**

Il piano triennale delle assunzioni è l'atto di programmazione imposto dall'articolo 39 della Legge 449/1997.

Si premette che la necessità di predisporre il "Programma Triennale del fabbisogno del personale" è ribadita anche dal Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio.

### **Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio**

*La programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli Enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.*

In data 13 agosto 2015 è stata pubblica nella G.U. n. 187 la Legge 7 agosto 2015, n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche".

Detta legge, all'articolo 17, comma 1, lettera q) prevedeva che i decreti legislativi emanati in forza della stessa, realizzassero, tra l'altro, il "progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità".

Esercitando la delega come sopra concessa, il Governo ha emanato il D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 con il quale, nella materia in esame, sono stati modificati ed integrati i commi 1, 2 e 3 dell'articolo 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" nei termini di seguito riportati:

"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.....

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."

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.

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), con la conseguente semplificazione ed abrogazione di alcuni adempimenti prima necessari al fine di poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale; 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.

La presente relazione si inquadra proprio in quest'ottica e cerca di fornire una breve e sintetica dimostrazione dell'attuale situazione normativa, della pianta organica vigente e delle assunzioni che a vario titolo si intendono effettuare nel triennio 2020/2022, alla luce delle varie disposizioni normative limitative che si sono nel frattempo succedute.

## **2. L'ATTUALE SITUAZIONE NORMATIVA**

Al fine di comprendere i limiti alle assunzioni e le modalità seguite nel predisporre la programmazione triennale, appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni di legge vigenti in materia.

*In primo luogo si richiama l'articolo 39 della L. 27.12.1997, n. 449 che stabilisce il principio secondo cui gli Enti, compatibilmente con le risorse disponibili, sono tenuti alla programmazione triennale del personale.*

Negli anni successivi si sono susseguite disposizioni di legge che imponevano agli Enti di programmare le assunzioni rispettando il principio della riduzione costante della spesa.

Vedasi a tale proposito:

- articolo 19, comma 8 L. 448/2001
- articolo 3, comma 69 L. 350/2003
- articolo 1, comma 198 L. 266/2005
- articolo 1, comma 120 L. 244/2007
- articolo 1, comma 118 L. 13/12/2010, n.220

- articolo 20, comma 9 L.15/07/2011, n. 111
- articolo 76, comma 7 del D.L.112/2008, convertito nella L. 133/2008
- D.L.78/2010, convertito nella L. 122/2010
- articolo 4, comma 10 della L. 26.01.2012, n. 44
- D.L. 90/2014, convertito nella Legge 114/2014;
- articolo 1, comma 424 della Legge 23/12/2014, n. 190 (Legge di Stabilità)
- articolo 1, comma 228 della Legge 208/2015
- articolo 16 del D.L. 113/2016, convertito dalla Legge 160/2016
- articolo 1, commi 475 e 479, lettera d) della Legge 232/2016
- articolo 22 del D.L. 50/2017, convertito dalla L. 96/2017
- articolo 7 del D.L. 14/2017, convertito dalla L. 48/2017

Ma la vera novità assoluta in termini di quantificazione delle capacità assunzionali è contenuta nel c.d. decreto Crescita (D.L. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. del 28 giugno 2019, n. 58) e dal relativo decreto ministeriale attuati (D.M. 27 marzo 2020) che, all'articolo 33 ha modificato le vigenti disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato, tra l'altro, nei Comuni sulla base del principio della sostenibilità finanziaria. Tale articolo recita:

*“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 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".*

### **3 - 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."*

A tal proposito, si dà atto dell'avvenuto rispetto del patto di stabilità/pareggio di bilancio per l'anno 2019.

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 darà 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 09 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.

#### **4 – VALORI BASE PER LA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE**

Al fine di verificare e controllare che non sia stato superato il valore soglia di cui all'articolo 4, comma 1 del D.M. 27 marzo 2020 (decreto ministeriale attuativo del c.d. Decreto Crescita), da cui discende la possibilità di incrementare la spesa del personale a tempo indeterminato rispetto al rendiconto 2018, va determinato 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:

<b>ENTRATE CORRENTI TITOLI I II III</b> <b>ANNO 2016</b>	<b>€ 20.624.503,40</b>
<b>ENTRATE CORRENTI TITOLI I II III</b> <b>ANNO 2017</b>	<b>€ 20.920.943,93</b>
<b>ENTRATE CORRENTI TITOLI I II III</b> <b>ANNO 2018</b>	<b>€ 22.194.506,99</b>
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO</b> <b>2016/2018</b>	<b>€ 21.246.651,44</b>
<b>Fondo Crediti Dubbia Esigibilità</b> <b>(assestato 2018)</b>	<b>€ 1.694.650,00</b>
<b>Entrate correnti al netto al netto del FCDE</b>	<b>€ 19.552.001,44</b>

La spesa del personale come da rendiconto 2018 (pari ad € 4.070.397,89) rapportata alla media delle entrate correnti di cui alla precedente tabella (pari a € 19.552.001,44) dà una percentuale del 20,82% nettamente inferiore al valore soglia del 27,00% prevista per la fascia f) in cui ricade il Comune di Dalmine in base alla popolazione residente.

## **5. PROGRAMMAZIONE TRIENNALE**

### **5.1. - QUANTIFICAZIONE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE**

Ai fini della quantificazione della capacità assunzionale vanno analizzati il comma 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 27 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”.*

Pertanto alla luce di quanto sopra, 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, e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia del 27%, come segue:

#### **Determinazione spesa del personale anno 2020**

<b>A) SPESA DEL PERSONALE DA RENDICONTO 2018</b>
= € <b>4.070.397,89</b>
<b>B) INCREMENTO MASSIMO CONSENTITO PER L'ANNO 2020 DELLA SPESA DEL PERSONALE (9% DI A)</b>
= € <b>366.335,81</b>

#### **Determinazione dal valore soglia in termini di spesa**

<b>C) MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO 2016/2018 DECURTATA FCDE € 19.552.001,44</b>
<b>D) IMPORTO MASSIMO SPESE DEL PERSONALE (27,00% di C) € 5.279.040,39</b>
<b>E) SPESE DAL PERSONALE DA PREVISIONE 2020 € 3.949.835,00</b>
<b>F) SPAZIO NELLA SPESA DEL PERSONALE (D-E) € 1.329.205,39</b>

## **6. CONCLUSIONI**

Al termine di questo atto di programmazione, va precisato che nel precedente Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2020/2022, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 14, del 27 gennaio 2020, esecutiva in termini di legge, erano previste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

<b>COSTO NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2020 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b> 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>

Delle sopra previste assunzioni sono state iniziate (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) le procedure concorsuali per il reclutamento di n. 2 posti:

n. 1 Agente di Polizia Locale, presso la Direzione IV (Polizia Locale)

n. 1 Istruttore Tecnico, Cat. C, presso la Direzione II (settore tecnico)

Con il presente atto di programmazione si intendono confermare le stesse.

#### 4.1 RIEPILOGO

In base a quanto descritto nei paragrafi precedenti abbiamo il seguente quadro complessivo:

#### PIANO FABBISOGNO PERSONALE

##### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

<b>COSTO NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2020 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AI SENSI DELLA NORMATIVA VIGENTE INCREMENTO 9% SULLA SPESA DEL 2018</b>				
	N. POSTI	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	TEMPO PIENO	IMPORTO ANNUO
		<b>DIREZIONE STAFF</b>		
1	1	<b>C1 CED</b>	SI	€ 23.019,33
		<b>DIREZIONE I</b>		
2	1	<b>C1 TRIBUTI</b>	SI	€ 23.019,33
		<b>DIREZIONE II</b>		
3	1	<b>D1 URBANISTICA</b>	SI	€ 24.998,69
4	1	<b>C1 UFFICIO TECNICO</b>	SI	€ 23.019,33
5	1	<b>C1 UFFICIO TECNICO potenziale da spendere dopo aver consolidato l'assunzione nell'atro ente - 6 MESI E</b>	SI	€ 23.019,33

		<b>PRECISAMENTE DOPO IL 01 settembre 2020 (ART. 20 CCNL/2018).</b>		
6	1	<b>C1 AMMINISTRATIVO servizio LL.PP.</b>	SI	€ 23.019,33
7	1	<b>B3 ELETTRICISTA</b>	SI	€ 21.556,73
		<b>DIREZIONE III</b>		
8	1	<b>D1</b>	SI	€ 24.998,69
9	1	<b>C1 ISTR. AMM. PIANO -AMBITO</b>	SI	€ 23.019,33
		<b>DIREZIONE IV</b>		
10	1	<b>D1 PL</b>	SI	€ 24.998,69
		<i>INDENNITA' DI VIGILANZA</i>		€ 1.203,41
11	1	<b>C1 Agente PL</b>	SI	€ 23.019,33
		<i>INDENNITA' DI VIGILANZA</i>		€ 1.203,41
12	1	<b>C1 per PL AMMINISTRATIVO</b>	SI	€ 23.019,33
		<b>Totale compreso PIANO-AMBITO</b>		€ 283.114,26
		<b>oneri riflessi 27,45%</b>		€ 77.714,86
		<b>TOTALE</b>		<b>€ 360.829,12</b>

Precisando che, come da programmazione contenuta negli atti precedenti al presente, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 27 gennaio 2020, sono in fase di espletamento le procedure concorsuali relative all'assunzione di:

n. 1 Agente di Polizia Locale, presso la Direzione IV (Polizia Locale)
--

n. 1 Istruttore Tecnico, Cat. C, presso la Direzione II (settore tecnico)
---

**COSTO NUOVE ASSUNZIONI ANNO  
2021 PERSONALE A TEMPO  
INDETERMINATO  
AI SENSI DELLA NORMATIVA VIGENTE**

	N. POSTI	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	TEMPO PIENO	IMPORTO ANNUO
		<b>DIREZIONE STAFF</b>		
	1	C1 UFFICIO PERSONALE	SI	€ 23.019,33
		<b>DIREZIONE I</b>		
1	1	C1 TRIBUTI	SI	€ 23.019,33
2	2	C1 ANAGRAFE	SI	€ 46.038,66
		<b>DIREZIONE II</b>		
3	1	B1	SI	€ 20.533,96
		<b>DIREZIONE III</b>		
4	1	D1 ASSISTENTE SOCIALE	SI	€ 24.998,69
5	1	D1 ASSISTENTE SOCIALE	SI	€ 24.998,69
6	1	C1 INSEGNANTE SC. INFANZIA	SI	€ 24.857,97
7	1	C1 AMMINISTRATIVO	SI	€ 23.019,33
7	1	D1 RESP.AMM. PIANO-AMBITO	SI	€ 24.998,69

8	1	<b>D1 ASS. SOCIALE PIANO-AMBITO</b>	SI	€ 24.998,69
		<b>DIREZIONE IV</b>		
9	1	<b>C1 per POLIZIA LOCALE</b>	SI	€ 23.019,33
		<i>INDENNITA' DI VIGILANZA</i>		€ 1.203,41
		<b>totale</b>		<b>€ 284.706,08</b>
		<b>oneri riflessi 27,45%</b>		<b>€ 78.151,82</b>
		<b>TOTALE</b>		<b>€ 284.706,08</b>

**COSTO NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2022  
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO  
AI SENSI DELLA NORMATIVA VIGENTE**

	N. POSTI	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	TEMPO PIENO	IMPORTO ANNUO
		<b>DIREZIONE STAFF</b>		
		<b>DIREZIONE I</b>		
		<b>DIREZIONE II</b>		
1	1	B1	SI	€ 20.533,96
		<b>DIREZIONE III</b>		
		<b>DIREZIONE IV</b>		
2	1	<b>C1</b> per <b>POLIZIA LOCALE</b>	SI	€ 23.019,33
		<i>INDENNITA' DI VIGILANZA</i>		€ 1.203,41
		<b>totale</b>		<b>€ 44.756,70</b>
		<b>oneri riflessi 27,45%</b>		<b>€ 12.285,71</b>
		<b>TOTALE</b>		<b>€ 57.042,41</b>

## **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

Si confermano altresì le assunzioni a tempo determinato di personale per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici che 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, si evidenzia che è stato 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 è provveduto 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,

## L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

A giugno 2020, il personale dipendente effettivamente in servizio presso il Comune di Dalmine ammonta a n. 105 unità:

- n. 100 dipendenti a tempo indeterminato;
- n. 4 dipendenti a tempo determinato, di cui n. 1 Dirigente ex art. 110.1 del D.Lgs. 267/2000;
- n. 1 Segretario Generale.

Così meglio individuato:

CATEGORIE D'INQUADRAMENTO GIURIDICO	DIREZIONE I DEI SERVIZI ISTITUZIONALI E FINANZIARI		DIREZIONE II DEI SERVIZI DELLA GESTIONE DEL TERRITORIO		DIREZIONE III DEI SERVIZI ALLA PERSONA		DIREZIONE DI STAFF		DIREZIONE IV DELLA POLIZIA LOCALE E DEL CONTROLLO AMBIENTALE		TOTALE PERSONALE DIPENDENTE	
	TEMPO PIENO	PART TIME	TEMPO PIENO	PART TIME	TEMPO PIENO	PART TIME	TEMPO PIENO	PART TIME	TEMPO PIENO	PART TIME	TEMPO PIENO	PART TIME
Dirig.	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3	0
D	4	1	5	1	4	1	2	0	1	0	16	3
C	7	3	4	0	22	6	3	3	12	0	48	12
B/3	1	0	2	0	2	1	0	1	0	0	5	2
B	0	0	5	0	0	0	2	0	0	0	7	0
A	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2
<b>Totali</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>81</b>	<b>19</b>

Il dettaglio della consistenza organizzativa di ciascuna Direzione può essere così ripartito:

<b>Direzione 1 - Servizi della Programmazione economica e Finanziaria</b>			
<b>Q.F.</b>	<b>QUALIFICA</b>		<b>N. IN</b>
	<b>PROFESSIONALE</b>		<b>SERVIZIO</b>
<b>A</b>	OPERATORE		0
<b>B</b>	ESECUTORE		1
<b>C</b>	ISTRUTTORE		10
<b>D</b>	ISTR.DIRETTIVO		5
	DIRIGENTI		1
	<b>TOTALE</b>		<b>17</b>

<b>Direzione 2 - gestione territorio e della pianificazione urbanistica</b>			
<b>Q.F.</b>	<b>QUALIFICA</b>		<b>N. IN</b>
	<b>PROFESSIONALE</b>		<b>SERVIZIO</b>
<b>A</b>	OPERATORE		0
<b>B</b>	ESECUTORE		7
<b>C</b>	ISTRUTTORE		4
<b>D</b>	ISTR.DIRETTIVO		6
	DIRIGENTI		0
	<b>TOTALE</b>		<b>17</b>

<b>Direzione 3 - Servizi alla Persona</b>			
<b>Q.F.</b>	<b>QUALIFICA</b>		<b>N. IN</b>
	<b>PROFESSIONALE</b>		<b>SERVIZIO</b>
<b>A</b>	OPERATORE		4
<b>B</b>	ESECUTORE		3
<b>C</b>	ISTRUTTORE		28
<b>D</b>	ISTR.DIRETTIVO		5
	DIRIGENTI		1
	<b>TOTALE</b>		<b>41</b>

<b>Direzione 4 - Polizia Locale, Protezione Civile e controllo ambientale</b>			
<b>Q.F.</b>	<b>QUALIFICA</b>		<b>N. IN</b>
	<b>PROFESSIONALE</b>		<b>SERVIZIO</b>
<b>A</b>	OPERATORE		0
<b>B</b>	ESECUTORE		0
<b>C</b>	ISTRUTTORE		12
<b>D</b>	ISTR.DIRETTIVO		1
	DIRIGENTI		1
	<b>TOTALE</b>		<b>14</b>

<b>Direzione 5 - Direzione di Staff</b>			
<b>Q.F.</b>	<b>QUALIFICA</b>		<b>N. IN</b>
	<b>PROFESSIONALE</b>		<b>SERVIZIO</b>
<b>A</b>	OPERATORE		0
<b>B</b>	ESECUTORE		3
<b>C</b>	ISTRUTTORE		6
<b>D</b>	ISTR.DIRETTIVO		2
	DIRIGENTI		0
	<b>TOTALE</b>		<b>11</b>

105	in D.O.	<b>100</b>	di ruolo
		<b>4</b>	non di ruolo
	di cui	<b>1</b>	art. 110 TUEL

Segretario Generale	<b>1</b>
---------------------	----------

Totale personale in servizio	
<b>al giugno 2020 n.</b>	<b>106</b>

Con l'approvazione dell'attuale Piano del Fabbisogno del Personale, la nuova dotazione organica per l'anno 2020 sarà la seguente.

CATEGORIE DI INQUADRAMENTO GIURIDICO	DIREZIONE I DEI SERVIZI ISTITUZIONALI E FINANZIARI		DIREZIONE II DEI SERVIZI DELLA GESTIONE DEL TERRITORIO		DIREZIONE III DEI SERVIZI ALLA PERSONA		DIREZIONE DI STAFF		DIREZIONE IV DELLA POLIZIA LOCALE E DEL CONTROLLO AMBIENTALE		TOTALE PERSONALE DIPENDENTE	
	TEMPO PIENO	PART TIME	TEMPO PIENO	PART TIME	TEMPO PIENO	PART TIME	TEMPO PIENO	PART TIME	TEMPO PIENO	PART TIME	TEMPO PIENO	PART TIME
Dirig.	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3	0
D	4	1	6	1	5	1	2	0	2	0	19	3
C	8	3	7	0	23	6	4	2	14	0	56	12
B/3	1	0	3	0	2	1	0	1	0	0	6	2
B	0	0	4	0	1	0	2	0	0	0	7	0
A	0	0	1	0	2	2	0	0	0	0	3	2
<b>Totali</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>93</b>	<b>19</b>

Il dettaglio della consistenza organizzativa di ciascuna Direzione può essere così ripartito:

<b>Direzione 1 - Servizi della Programmazione economica e Finanziaria</b>			
<b>Q.F.</b>	<b>QUALIFICA</b>		<b>N. IN</b>
	<b>PROFESSIONALE</b>		<b>SERVIZIO</b>
<b>A</b>	OPERATORE		0
<b>B</b>	ESECUTORE		1
<b>C</b>	ISTRUTTORE		11
<b>D</b>	ISTR.DIRETTIVO		5
	DIRIGENTI		1
	<b>TOTALE</b>		<b>18</b>

<b>Direzione 2 - gestione territorio e della pianificazione urbanistica</b>			
<b>Q.F.</b>	<b>QUALIFICA</b>		<b>N. IN</b>
	<b>PROFESSIONALE</b>		<b>SERVIZIO</b>
<b>A</b>	OPERATORE		1
<b>B</b>	ESECUTORE		8
<b>C</b>	ISTRUTTORE		7
<b>D</b>	ISTR.DIRETTIVO		6
	DIRIGENTI		0
	<b>TOTALE</b>		<b>22</b>

<b>Direzione 3 - Servizi alla Persona</b>			
<b>Q.F.</b>	<b>QUALIFICA</b>		<b>N. IN</b>
	<b>PROFESSIONALE</b>		<b>SERVIZIO</b>
<b>A</b>	OPERATORE		4
<b>B</b>	ESECUTORE		3
<b>C</b>	ISTRUTTORE		29
<b>D</b>	ISTR.DIRETTIVO		6
	DIRIGENTI		1
	<b>TOTALE</b>		<b>43</b>

<b>Direzione 4 - Polizia Locale, Protezione Civile e controllo ambientale</b>			
<b>Q.F.</b>	<b>QUALIFICA</b>		<b>N. IN</b>
	<b>PROFESSIONALE</b>		<b>SERVIZIO</b>
<b>A</b>	OPERATORE		0
<b>B</b>	ESECUTORE		0
<b>C</b>	ISTRUTTORE		14
<b>D</b>	ISTR.DIRETTIVO		2
	DIRIGENTI		1
	<b>TOTALE</b>		<b>17</b>

<b>Direzione 5 - Direzione di Staff</b>			
<b>Q.F.</b>	<b>QUALIFICA</b>		<b>N. IN</b>
	<b>PROFESSIONALE</b>		<b>SERVIZIO</b>
<b>A</b>	OPERATORE		0
<b>B</b>	ESECUTORE		3
<b>C</b>	ISTRUTTORE		7
<b>D</b>	ISTR.DIRETTIVO		2
	DIRIGENTI		0
	<b>TOTALE</b>		<b>12</b>

in D.O.	<b>112</b>	di ruolo
	<b>4</b>	non di ruolo
di cui	<b>1</b>	art. 110 TUEL

Segretario Generale	<b>1</b>
---------------------	----------

Totale personale in DO	<b>118</b>
------------------------	------------