



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 16

Seduta del 24 Febbraio 2021

Oggetto: Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2021-2023

La Giunta Comunale è stata convocata alle ore 15:30 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 con il presente provvedimento delibera quanto segue:

- 1) Di procedere alla programmazione delle assunzioni previste per il triennio 2021-2023, secondo quanto indicato nell'allegato 1, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 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. 119, di cui 1 unità ex art. 110 del TUEL e n. 1 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 2021/2023, secondo quanto previsto al precedente punto 1, con i rispettivi profili professionali posseduti o previsti;
- 3) Di dare atto che l'assunzione delle unità di personale previste nel programma triennale 2021/2023 rispetta tutti i parametri di cui all'art. 1 comma 557quater della Legge 296/2006 s.m.i., e al D.M. 17 marzo 2020, come risulta nell'allegato 1, specificando che la spesa del personale consentita in base al predetto D.M., per il triennio 2021/2023 rispetta il valore soglia previsto per la fascia f), di cui alla tab. 1 del D.M. medesimo;
- 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 2021/2023, documento allegato 1 quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 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;
- 9) Di dare atto che il Comune di Dalmine ha adempiuto alle prescrizioni di cui ai punti precedenti, la cui certificazione del rispetto delle condizioni previste alle lettere a), b), g) e h) è demandata al Responsabile del Settore Affari Finanziari in sede di apposizione del parere di regolarità contabile al presente provvedimento;
- 10)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 nella relativa seduta consiliare;
- 11)Di dare atto che l'avvio delle procedure di reclutamento previste nella Programmazione del fabbisogno di personale e l'assunzione in servizio delle

relative figure professionali sono subordinate alla verifica della disponibilità delle risorse necessarie, previo costante monitoraggio della situazione finanziaria dell'Ente al fine del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.

Con separata votazione, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

MOTIVAZIONE

Richiamati:

- ⌚ 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 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 artt. 38 e 39 del D.lgs 27/10/2009, n. 150, che attribuiscono ai dirigenti la responsabilità di proporre le risorse e i profili professionali per la realizzazione delle attività assegnate dall'Amministrazione;
- ⌚ il D.lgs. 118/2011 e s.m.i. recante la disciplina del Documento Unico di Programmazione (DUP) e ne individua il contenuto minimo, prevedendo che la Sezione Operativa del DUP sia costituita anche “dalla programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale”;
- ⌚ il Decreto del 08/05/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica con cui sono state definite le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- ⌚ il D.Lgs. n. 75/2017 e le successive Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, che hanno introdotto nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro con il passaggio dal concetto di pianta organica al nuovo di pianificazione dei fabbisogni del personale, dove il Piano diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse

umane necessarie all'organizzazione degli uffici;

- ⌚ il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 (c.d. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, che ha introdotto un nuovo vincolo per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, prevedendo la sostituzione delle vecchie regole fondate sul turn-over, a seguito dell'entrata in vigore di apposito decreto ministeriale attuativo specifico per gli enti locali;
- ⌚ la deliberazione della Conferenza Stato-Città Autonomie Locali n. 573 del 30 gennaio 2020, con la quale è stato indicato il 20/04/2020 quale data di entrata in vigore dello schema di decreto ministeriale applicativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019;
- ⌚ il D.M. 17 marzo 2020, che ha recepito le indicazioni della Conferenza Stato-Città, in vigore dal 20 aprile 2020, che reca "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", e consente di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e ss., L. n. 296/2006; consegue dalle disposizioni normative ora richiamate che dal 20 aprile 2020, data di entrata in vigore, tutte le azioni assunzionali, senza nessuna deroga, sono sottoposte alla nuova disciplina, e pertanto, come precisato anche dalla Corte dei Conti, il calcolo delle capacità assunzionali, ora basate sugli spazi finanziari forniti da indicatori di bilancio, escludono i Comuni dal novero delle amministrazioni soggette a limitazioni alle assunzioni, con la conseguenza che la mobilità non può più ritenersi "neutra";
- ⌚ la circolare del 08/06/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e il Ministro dell'Interno, recante le modalità applicative dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 58/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- ⌚ la Legge di bilancio 2021, che reca diverse disposizioni in materia di assunzioni di personale, tra le quali rivestono particolare interesse nel presente Piano quelle relative alle assunzioni di assistenti sociali (commi da 797 a 802).

Ritenuto, secondo quanto disposto della vigente normativa in materia, di procedere alla programmazione delle assunzioni per il triennio 2021-2023, riconfermando anche quelle indicate nel programma assunzionale 2020-2022 per le quali si è effettuata la comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 34bis del D.lgs 165/2001 e portando a conclusione le procedure concorsuali riferite al piano fabbisogno

del personale 2020-2022 avviate e sospese per emergenza epidemiologica da Covid-19. Si ritiene opportuno richiamare anche 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 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;

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 (c.d. Decreto Crescita, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, 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 della spesa del personale per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio;

Visto in particolare il comma 1 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 che espressamente prevede:

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.

Accertato che:

-secondo le suddette disposizioni, 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 2021, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 16%, 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 rileva che la ricognizione avviata per l'approvazione del fabbisogno assunzionale 2021-2023, 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 e che relativamente al 2021, sono in corso di elaborazione il DUP 2021-2023 ed il bilancio di previsione 2021-2023, nonché una prima stesura del PDO 2021;

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 2021/2023 saranno 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, e nel redigendo D.U.P. 2021/2023 sono previsti programmi e obiettivi che supportano i contenuti assunzionali approvati con la presente.

Si dà atto, 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 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 15 febbraio 2021, Protocollo Comunale n. 5415;

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.

Si precisa che la dotazione organica, di cui all'All. 1 della presente deliberazione, è coerente 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. 2/2021 del 22 febbraio 2021, prot. n. 6386 del 23 febbraio 2021, 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 2021-2023 – Esame e approvazione: 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 pubblicazione¹ con effetto dal 04/03/2021 al 18/03/2021².

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

Dalmine, 03/03/2021

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.



ALL. 1

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023

1. PREMESSA

Il piano triennale delle assunzioni è un atto di programmazione obbligatorio per legge.

Vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente e fabbisogno di personale

In materia di programmazione del fabbisogno si riportano le principali disposizioni normative:

- l'articolo 91 del D.lgs 267/2000 (Testo Unico Enti Locali) stabilisce che “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 di personale”;
- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. reca disposizioni in materia di organizzazione degli uffici e di piano triennale del fabbisogno di personale, che deve essere adottato annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, ed altresì con le linee di indirizzo emanante ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio e della relativa spesa;
- gli artt. 38 e 39 del D.lgs 27/10/2009, n. 150, attribuiscono ai dirigenti la responsabilità di proporre le risorse e i profili professionali per la realizzazione delle attività assegnate dall'Amministrazione;
- il D.lgs. 118/2011 e s.m.i. reca la disciplina il Documento Unico di Programmazione (DUP) e ne individua il contenuto minimo, prevedendo che la Sezione Operativa del DUP sia costituita anche “dalla programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale”;
- il Decreto del 08/05/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica definisce le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- il D.Lgs. n. 75/2017 e le successive Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, hanno introdotto nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro con il passaggio dal concetto di pianta organica al nuovo di pianificazione dei fabbisogni del personale, dove il Piano diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione degli uffici;
- il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 (c.d. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto un nuovo vincolo per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, prevedendo la sostituzione delle vecchie regole fondate sul turn-over, a seguito dell'entrata in vigore di apposito decreto ministeriale attuativo specifico per gli enti locali;

- con deliberazione della Conferenza Stato-Città Autonomie Locali n. 573 del 30 gennaio 2020, è stato indicato il 20/04/2020 quale data di entrata in vigore dello schema di decreto ministeriale applicativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019;
- il D.M. 17 marzo 2020, che ha recepito le indicazioni della Conferenza Stato-Città, in vigore dal 20 aprile 2020 reca "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", e consente di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e ss., L. n. 296/2006; consegue dalle disposizioni normative ora richiamate che dal 20 aprile 2020, data di entrata in vigore, tutte le azioni assunzionali, senza nessuna deroga, sono sottoposte alla nuova disciplina, e pertanto, come precisato anche dalla Corte dei Conti, il calcolo delle capacità assunzionali, ora basate sugli spazi finanziari forniti da indicatori di bilancio, escludono i Comuni dal novero delle amministrazioni soggette a limitazioni alle assunzioni, con la conseguenza che la mobilità non può più ritenersi "neutra";
- in data 08/06/2020 è stata emanata apposita circolare del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e il Ministro dell'Interno, recante le modalità applicative dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 58/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- 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;
- dal 2015, scattava un altro potenziale divieto di assunzione a qualsiasi titolo anche per gli Enti Locali in caso di 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;
- la legge 19/06/2019 n. 56 (cd. Decreto concretezza), ai fini della accelerazione delle procedure di reperimento del personale all'art. 3 comma 8, ha eliminato l'obbligo nel triennio 2019-2021 nelle procedure concorsuali bandite della previa effettuazione della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs 165/2001 ed inoltre sono stati ridotti i termini relativi alla comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001 da 60 e 45 giorni.

- la Legge di bilancio 2021 reca diverse disposizioni in materia di assunzioni di personale, tra le quali rivestono particolare interesse nel presente Piano quelle relative alle assunzioni di assistenti sociali (commi da 797 a 802).

La presente relazione intende fornire una sintesi delle principali disposizioni normative, della dotazione organica vigente e delle assunzioni che a vario titolo si intendono effettuare nel triennio **2021/2023**,

2. 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, come sopra accennato, 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 attuativo (D.M. 17 marzo 2020)** che, all'articolo 33 ha modificato le disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato 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:

presupposti programmatori

- 1) Programma triennale fabbisogni personale
- 2) Rideterminazione dotazione organica
- 3) Verifica delle eccedenze e del personale soprannumerario

adozione di atti amministrativi

- 4) Adozione del piano triennale delle azioni positive e pari opportunità
- 5) Adozione Piano della performance/PEG

vincoli connessi con il pareggio di bilancio

- 6) Rispetto del pareggio bilancio
- 7) Invio certificazione pareggio bilancio entro il 31 marzo
- 8) Trasmissione alla banca dati (Bdap-Mop) delle informazioni relative ai patti di solidarietà regionale e nazionale

adempimenti piattaforma certificazione crediti

- 9) Corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica

rispetto vincoli in materia di adempimenti contabili

- 10) Approvazione nei termini del bilancio di previsione
- 11) Approvazione nei termini del rendiconto della gestione
- 12) Approvazione nei termini del bilancio consolidato
- 13) Trasmissione del bilancio di previsione alla Banca dati pubbliche Amministrazioni (Bdap) entro trenta giorni dall'approvazione
- 14) Trasmissione del rendiconto della gestione alla Bdap entro trenta giorni dall'approvazione
- 15) Trasmissione del bilancio consolidato alla Bdap entro trenta giorni dall'approvazione
- 16) Assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 19, TUEL)

Limiti di spesa di personale

- 17) Verifica rispetto limite spesa personale (commi **557** e 562 dell'art. 1, Legge n. 296/2006)

a. rispetto del patto di stabilità nell'esercizio precedente (ORA PAREGGIO DI BILANCIO), 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 pareggio di bilancio per l'anno 2020.

Si dà atto altresì che 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.

Si dà atto inoltre dell'invio della certificazione del pareggio bilancio e della trasmissione alla banca dati (Bdap-Mop) delle informazioni relative ai patti di solidarietà regionale e nazionale.

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).

Si dà atto che i dirigenti dell'Ente, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente, non hanno rilevato tra gli organici, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001;

Si dà atto, inoltre, dell'insussistenza di eccedenze di personale, anche in base alla situazione finanziaria dell'Ente e che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;

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. Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha disciplinato il ciclo della *performance* per le amministrazioni pubbliche, che si articola in diverse fasi, consistenti nella definizione e

nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti.

Il Piano della *performance* (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

Va specificato che l'art. 10 del d.lgs. 150/2009 non è norma di diretta applicazione per gli enti locali in quanto non espressamente richiamata dall'art. 16 del medesimo decreto.

L'articolo 169 del TUEL prevede, infatti, espressamente l'unificazione organica nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) del piano dettagliato degli obiettivi (PDO) e del piano della performance. Il decreto legislativo 25/05/2017 n.74 (cd Decreto Madia) ha stabilito, tra l'altro, che la relazione sulla performance può essere unificata nel rendiconto della gestione.

Come nelle annualità precedenti, nel 2020 il Consiglio comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (deliberazione n. 10 del 11/03/2020), quale strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali. Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

A seguito dell'approvazione del bilancio di previsione 2020-2022, la Giunta comunale ha approvato con deliberazione n. 45 del 11/03/2020 il PEG 2020-2022 e, per scelta organizzativa, con apposito atto il Piano degli Obiettivi.

Relativamente al 2021, al momento della redazione del presente Piano, sono in corso di elaborazione il DUP 2021-2023 ed il bilancio di previsione 2021-2023, nonché una prima stesura del PDO 2021.

e. La legge 196/2009 e s.m.i e il D.L. 113/2016 (art. 9, comma 1 quinquies) prevedono il rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e dei termini di invio alla BDAP dei relativi dati nei 30 giorni dalla loro approvazione.

A tale fine con l'approvazione del presente programma si dà atto che è stato verificato il rispetto dei suddetti termini e dell'assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto.

Si sottolinea che in fase di predisposizione del piano triennale di fabbisogno di personale occorre valutare attentamente la capacità dell'ente di poter mantenere nel tempo un volume di entrate correnti tale da poter sostenere sia gli oneri dei livelli occupazionali attuali sia gli oneri ulteriori derivanti dall'eventuale esercizio delle facoltà assunzionali a disposizione in relazione alla fascia di appartenenza di cui al D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33.

4 – VALORI BASE PER LA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE

Il primo valore da verificare è il contenimento delle spese di personale rispetto al limite di spesa potenziale massima del personale di cui all'**art. 1 commi 557quater** della legge 296/2006 e s.m.i., dato dalla **spesa media del triennio 2011-2013** e quindi statico.

La Sezione delle Autonomie della Corte dei conti, con deliberazione n. 13/2015/INPR, ha individuato le seguenti componenti della spesa da considerare "c.d componenti incluse":

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel; - spese per il personale con contratto di formazione e lavoro.
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando
- spesa per il segretario comunale.

-valore medio spesa personale 2011-2013	€ 4.534.052,86	Dati a consuntivo
- spesa assestata 2020	€ 4.262.150,44	

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 2020 e ragionevolmente lo sarà anche nel 2021, come da bilancio previsionale in corso di stesura.

Questi dati vengono posti a raffronto con gli elementi di programmazione enunciati di seguito.

Verifica della capacità assunzionale ai sensi del DM 17 MARZO 2020 secondo la fascia demografica di riferimento.

Tabella 1 – Valore soglia di massima spesa del personale

Fasce demografiche	Valore soglia
Comuni da 10.000 a 59.000 abitanti	27,0%

Tabella 2 – Percentuali massime annuali di incremento di spesa del personale

Fasce demografiche	2020	2021	2022	2023	2024
Comuni da 10.000 a 59.000 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22%

Tabella 3 Valore soglia di rientro maggiore spesa del personale

Fasce demografiche	Valore soglia
Comuni da 10.000 a 59.000 abitanti	31,0%

Sulla base delle disposizioni normative vanno prese in considerazione:

LA SPESA DEL PERSONALE: data dagli impegni di competenza riferiti alla spesa del personale complessiva per tutto il personale a tempo indeterminato e determinato, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato.

Con Circolare del Ministero dell'Interno dell'8 giugno 2020, relativamente alla spesa di personale e alla verifica del valore di riferimento sono state indicate le seguenti voci da considerare:

macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000

codici spesa: U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

ENTRATE CORRENTI: si deve fare la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti (Tit. 1 – 2 – 3) degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità che concorre alla media.

La Circolare esplicativa sopra citata specifica gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Il FCDE e' quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Attualmente vanno presi in considerazione i rendiconti 2017-2018-2019, la media delle entrate correnti per ogni anno, al netto del FCDE stanziato nel 2019.

Spesa del personale ultimo rendiconto approvato (2019)

€ 3.948.344,32

(macroaggregato 1)

Entrate correnti media accertamenti di competenza ultimi tre rendiconti	2017	€ 20.920.943,93
	2018	€ 22.194.506,99
	2019	€ 22.772.070,32
	media	€ 21.962.507,08
FCDE (assest. 2019)		€ 1.801.080,00
Entrate correnti al netto del FCDE		€ 20.161.427,08

L'Ente con una spesa di personale di € 3.948.344,32 si colloca in una percentuale del **19,58%** (valore soglia di massima spesa del personale 27% di 20.161.427,08 = 5.443.585,31).

Le nuove disposizioni normative tendono a superare il concetto di turn-over ed introducono un concetto di sostenibilità finanziaria, che consente agli enti virtuosi di incrementare la spesa di personale fino al raggiungimento del valore soglia. Gli spazi assunzionali calcolati nell'ipotesi di 'ente virtuoso' costituiscono un valore da aggiungere alla spesa di personale storica. Tale impostazione è ricavabile anche per deduzione dalla deliberazione n. 55/2020 della Corte dei Conti Emilia Romagna, nella quale si evidenzia che l'ente che ha un rapporto tra le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e spesa del personale compreso tra i due valori soglia minimo (tabella 1) e massimo (tabella 3) previsti dal D.M. 17 marzo 2020, possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il 100% del turn-over, purchè l'ente non incrementi detto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto di gestione approvato.

Fino al 31/12/2024, però, l'incremento annuale della spesa per le assunzioni di personale a tempo indeterminato può avvenire in misura non superiore alla percentuale indicata nella tabella 2 del decreto (per Dalmine: 9% nel 2020, **16% nel 2021, 19% nel 2022, 21% nel 2023**, 22% nel 2024). Il calcolo dell'incremento annuale di spesa non è dinamico, ma è sempre riferito alla spesa di personale registrata nel 2018 (art. 5 comma 1 D.M. 17 marzo 2020).

La Circolare esplicativa del D.M 17/03/2020 chiarisce tra l'altro che, al fine di rendere graduale un'eventuale dinamica di crescita della spesa di personale, la percentuale indicata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;

Nel 2021 la percentuale massima di incremento della spesa per il Comune di Dalmine è del **16%** della spesa di personale registrata nel 2018 (€ 4.070.397,89), ossia pari ad € 651.263,66, a cui va dedotta la quota di spazio assunzionale oggetto di rinuncia (paragr. 5) pari ad € 1.841,27, per un importo finale di **€ 649.422,39**.

Si precisa che il D.M. 17 marzo 2020 dispone che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante da quanto previsto dagli articoli 4 (valori soglia massima spesa del personale) e 5 (% massime annuali di incremento spesa del personale) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

5. RINUNCIA PARZIALE DI SPAZI ASSUNZIONALI

In questa sede bisogna tenere conto di quanto deliberato dalla Giunta comunale con proprio atto n. 161 del 7 dicembre 2020, con cui è stato stabilito di provvedere, a decorrere dal 2021, al recupero delle somme erogate in eccesso a titolo di trattamento economico accessorio, in conseguenza del mancato inserimento, dal 1° maggio 2016, della quota di retribuzione di posizione e di risultato della posizione organizzativa area minori dell'Ambito territoriale di Dalmine a valere sul fondo risorse decentrate, per complessivi **€ 7.365,09**, attraverso la rinuncia a spazi assunzionali da spalmare in **4 anni**;

6. ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Si confermano altresì assunzioni a tempo determinato di personale per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, 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, 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 2021 non sarà superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità **nell'anno 2009, ovvero € 117.514,21**.

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,

7. 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 e modificato con delibera di Giunta Comunale n. 87, del 3 luglio 2020, esecutive in termini di legge, erano previste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- n. 1 Istruttore Tecnico, Cat. C, presso la Direzione II (settore tecnico) assunto a dicembre 2020
- n. 1 Agente di Polizia Locale, Cat. C, presso la Direzione IV (Polizia Locale)
- n. 1 Istruttore Informatico, Cat. C, presso la Direzione V (Direzione di Staff-Ced)
- n. 1 Operaio elettricista, Cat. B3, presso la Direzione II (settore tecnico)
- n. 1 Istruttore direttivo, Cat. D, presso la Direzione III (settore servizi alla persona-publ. istruzione)

Le relative procedure concorsuali, eccetto una, sono state avviate e sospese per effetto delle disposizioni concernenti il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e dopo il 15 febbraio 2021 riprenderanno il loro corso e saranno portate a termine nel rispetto delle misure di sicurezza sanitaria prescritte.

(Sul concetto di procedura avviata con l'adozione dell'atto di avvio della procedura di reclutamento v. deliberazioni Corte Conti sez. Lombardia nn. 74 e 98/2020 – Corte Conti sez. Toscana n. 61/2020 – Corte Conti sez. Emilia Romagna n. 55/2020).

8. RIEPILOGO

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

ASSETTO ORGANIZZATIVO AL 31/12/2020

CATEGORIA	DIREZIONE 1 attuale		DIREZIONE 2 attuale		DIREZIONE 3 attuale		DIREZIONE 4 attuale		DIREZIONE STAFF attuale		TOTALE PERSONALE DIPENDENTE attuale	
	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.
Dirigente	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	4	0
D	4	1	5	1	4	1	1	0	2	0	16	3
C	6	2	4	0	19	6	12	0	3	3	44	11
B/3	1	0	1	0	2	1	0	0	0	1	4	2
B	0	0	5	0	0	0	0	0	2	0	7	0
A	0	0	1	0	2	2	0	0	0	0	3	2
subtotali	12	3	16	1	28	10	14	0	8	4		
Totali	15		17		38		14		12		78	18
T.P. = tempo pieno			compreso un dipendente in aspettativa dal 6/5/2019				Totale dipendenti di ruolo				96	
P.T. = tempo parziale			compreso una dipendente in aspettativa dal 1/9/2020				Totale dipendenti non di ruolo				3	
							n. 1 dirigente ex art. 110				1	
							dipendenti in servizio al 31/1/2020				100	

ASSETTO ORGANIZZATIVO DERIVANTE DAL FABBISOGNO 2021-2023

n.	anno	direzione	n° posti	ufficio	categoria	tempo pieno	costo annuo PTFP 2021-2023	indennità di vigilanza PTFP 2021-2023	costo annuo con oneri riflessi PTFP 2021-2023 (27,45%)	
1	2021	2	1	* urbanistica	D1	si	€ 24.998,72		€ 31.860,87	
2	2021	2	1	* ufficio tecnico	C1	si	€ 23.019,32		€ 29.338,12	
3	2021	1	1	ufficio ragioneria	C1	si	€ 23.019,32		€ 29.338,12	
4	2021	1	1	tributi	C1	si	€ 23.019,32		€ 29.338,12	
5	2021	1	1	anagrafe	C1	si	€ 23.019,32		€ 29.338,12	
6	2021	1	1	anagrafe	C1	si	€ 23.019,32		€ 29.338,12	
7	2021	2	1	operaio specializzato	B3	si	€ 21.556,73		€ 27.474,05	
8	2021	3	1	assistente sociale	D1	si	€ 24.998,72		€ 31.860,87	
9	2021	3	1	assistente sociale	D1	si	€ 24.998,72		€ 31.860,87	
10	2021	3	1	insegnante sc. Infanzia	C1	si	€ 24.857,96		€ 31.681,47	
11	2021	3	1	insegnante sc. Infanzia	C1	si	€ 24.857,96		€ 31.681,47	
12	2021	3	1	amministrativo	C1	si	€ 23.019,32		€ 29.338,12	
13	2021	3	1	resp. amm. piano-ambito	D1	si	€ 24.998,72		€ 31.860,87	
14	2021	3	1	ass. sociale piano-ambito	D1	si	€ 24.998,72		€ 31.860,87	
15	2021	4	1	* PL - istruttore direttivo	D1	si	€ 24.998,72	€ 1.110,84	€ 33.276,64	
16	2021	4	1	polizia locale	C1	si	€ 23.019,32	€ 1.110,84	€ 30.753,89	
17	2021	4	1	* amministrativo PL	C1	si	€ 23.019,32		€ 29.338,12	
18	2021	5	1	messo comunale	B3	si	€ 21.556,73		€ 27.474,05	
19	2021	5	1	ufficio personale	C1	si	€ 23.019,32		€ 29.338,12	
20	2021	3	1	istruttore bibliotecario	C1	si	€ 23.019,32		€ 29.338,12	
21	2021	2	1	* amministrativo servizio LL.PP.	C1	si	€ 23.019,32		€ 29.338,12	
22	2021	3	1	amministrativo P.D.Z.	C1	si	€ 23.019,32		€ 29.338,12	
23	2022	2	1	operaio specializzato	B3	si	€ 21.556,73		€ 27.474,05	
24	2022	4	1	polizia locale	C1	si	€ 23.019,32	€ 1.110,84	€ 30.753,89	
25	2023	4	1	polizia locale	C1	si	€ 23.019,32	€ 1.110,84	€ 30.753,89	
26	2023	3	1	insegnante sc. Infanzia	C1	si	€ 24.857,96		€ 31.681,47	
* personale inserito nel precedente PTFP 2020-2022 per l'annualità 2020								Totale	€ 785.028,57	
Legenda:								Totali per anno - PTFP 2021-2023 - Tab.1		
le figure in grassetto sono quelle per sostituzione di personale cessato a vario titolo								senza oneri	con oneri al 27,45%	
le figure in corsivo sono nuove								2021	€ 521.275,22	€ 664.365,27
								2022	€ 45.686,89	€ 58.227,94
								2023	€ 48.988,12	€ 62.435,36

ASSETTO ORGANIZZATIVO POST PTFP 2021-2023

CATEGORIA	DIREZIONE 1 attuale		DIREZIONE 1 post PTFP 21-23		DIREZIONE 2 attuale		DIREZIONE 2 post PTFP 21-23		DIREZIONE 3 attuale		DIREZIONE 3 post PTFP 21-23		DIREZIONE 4 attuale		DIREZIONE 4 post PTFP 21-23		DIREZIONE STAFF attuale		DIREZIONE STAFF post PTFP 21-23		TOTALE PERSONALE DIPENDENTE attuale		TOTALE PERSONALE DIPENDENTE post PTFP 21-23			
	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.		
	Dirigente	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	4	0	4
D	4	1	4	1	5	1	6	1	4	1	8	1	1	0	2	0	2	0	2	0	2	0	16	3	22	3
C	6	2	9	2	4	0	6	0	19	6	21	6	12	0	17	0	3	3	4	3	4	3	44	11	57	11
B/3	1	0	1	0	1	0	3	0	2	1	2	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	4	2	6	2
B	0	0	0	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	2	0	7	0	7	0
A	0	0	0	0	1	0	1	0	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	3	2
subtotali	12	3	15	3	16	1	21	1	28	10	34	10	14	0	20	0	8	4	9	4	78	18	99	18		
Totali	15		18		17		22		38		44		14		20		12		13		78	18	99	18		
T.P. = tempo pieno			compreso un dipendente in aspettativa dal 6/5/2019																		Totale dipendenti di ruolo		96	117		
P.T. = part time			compreso una dipendente in aspettativa dal 1/9/2020																		Totale dipendenti non di ruolo		3	1		
																					n. 1 dirigente ex art. 110		1	1		
																					dipendenti in servizio		100	119		

Direzione 1 - Servizi della Programmazione economica e finanziaria			
Q.F.	QUALIFICA	n° dipendenti in servizio	n° dipendenti post PTFP 2021-2023
A	OPERATORE	0	0
B	ESECUTORE	1	1
C	ISTRUTTORE	8	11
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	5	5
	DIRIGENTE	1	1
	Totale	15	18

Direzione 2 - Gestione territorio e della pianificazione urbanistica			
Q.F.	QUALIFICA	n° dipendenti in servizio	n° dipendenti post PTFP 2021-2023
A	OPERATORE	1	1
B	ESECUTORE	6	8
C	ISTRUTTORE	4	6
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	6	7
	DIRIGENTE	0	0
	Totale	17	22

Direzione 3 - Servizi alla Persona			
Q.F.	QUALIFICA	n° dipendenti in servizio	n° dipendenti post PTFP 2021-2023
A	OPERATORE	4	4
B	ESECUTORE	3	3
C	ISTRUTTORE	25	27
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	5	9
	DIRIGENTE	1	1
	Totale	38	44

Direzione 4 - Polizia Locale, Protezione Civile e controllo ambientale			
Q.F.	QUALIFICA	n° dipendenti in servizio	n° dipendenti post PTFP 2021-2023
A	OPERATORE	0	0
B	ESECUTORE	0	0
C	ISTRUTTORE	12	17
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	2
	DIRIGENTE	1	1
	Totale	14	20

Direzione 5 - Direzione di Staff			
Q.F.	QUALIFICA	n° dipendenti in servizio	n° dipendenti post PTFP 2021-2023
A	OPERATORE	0	0
B	ESECUTORE	3	3
C	ISTRUTTORE	6	7
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	2	2
	DIRIGENTE e SEGRETARIO GENERALE	1	1
	Totale	12	13

Dalmine, 23 febbraio 2021

IL SEGRETARIO GENERALE
Carla Bucci
(firmato digitalmente)

PARERE

DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Art. 4 Decreto dell'Interno che fissa funzioni e tariffe a carico del Revisore dei Conti

Art. 239 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive integrazione e modificazioni

Art. 3 comma 2-bis del D.L. n. 174/2012

COMUNE DI DALMINE

Parere sulla proposta di modifica "Piano Triennale Del Fabbisogno del Personale 2020 – 2022"

Il giorno 22/02/2021 alle ore 10,30 si è riunito, telefonicamente e con altri sistemi informatici, il Collegio dei Revisori nelle persone dei Signori:

Rag. Elena Invernizzi	Presidente
Dott. Roberto Candiani De Coi	Revisore
Dott. Massimo Codari	Revisore

Il Collegio dei Revisori, sulla base della documentazione ricevuta da parte dell'ente, dei contenuti della proposta di delibera, dei prospetti dimostrativi elaborati dal Responsabile Settore Risorse Umane, prende atto ed esamina la proposta di deliberazione della Giunta Comunale in merito al "Piano triennale del fabbisogno del personale 2021 – 2023.

Premesso che:

- l'art. 91 del D. Lgs 268/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede l'obbligo, da parte della Giunta comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio e alla revisione delle dotazioni organiche con cadenza almeno triennale;
- l'art. 39 della Legge 27/12/1997 n. 449 stabilisce che *"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi gli organi al vertice delle Amministrazioni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale .."*;
- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. 75/2017 indica la disposizione di coordinamento tra la vecchia normativa e il nuovo art. 6 del D. Lgs 30/3/2001 n. 165;
- l'art. 6 del D. Lgs 30/3/2001 n. 165 stabilisce i divieti di assunzioni nel caso di inadempienze;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e succ. modificazioni definisce l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- l'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e successive modificazioni e integrazioni, stabilisce le regole in merito al contenimento della spesa di personale;
- vincoli di finanza pubblica in materia di " pareggio di bilancio"

Preso atto che:

- il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 (c.d. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto un nuovo vincolo per procedere alle assunzioni di



personale a tempo indeterminato, prevedendo la sostituzione delle vecchie regole fondate sul turn-over, a seguito dell'entrata in vigore di apposito decreto ministeriale attuativo specifico per gli enti locali e con deliberazione della Conferenza Stato-Città Autonomie Locali n. 573 del 30 gennaio 2020, è stato indicato il 20/04/2020 quale data di entrata in vigore dello schema di decreto ministeriale applicativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019;

- il D.M. 17 marzo 2020, che ha recepito le indicazioni della Conferenza Stato-Città, in vigore dal 20 aprile 2020 reca "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", e consente di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e ss., L. n. 296/2006;
- in data 08/06/2020 è stata emanata apposita circolare del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e il Ministro dell'Interno, recante le modalità applicative dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 58/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

tutto ciò premesso

affinché l'Ente possa dare attuazione agli interventi gestionali sul personale, il Collegio dei Revisori ha verificato il rispetto delle seguenti condizioni:

- L'Ente ha rispettato il vincolo di finanza pubblica per l'anno 2019;
- L'Ente all'interno del piano e nella proposta di deliberazione dà atto della ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2020, dando atto che non è presente personale dei livelli né in posizione soprannumeraria, né in eccedenza, e che, pertanto, non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esubero.
- L'ente ha approvato il piano triennale di azioni positive per le pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del D. Lgs 198/2006, per il triennio 2019/ 2021 con delibera di G.C. nr. 143 del 09 ottobre 2018, esecutiva ai sensi di legge;
- L'ente ha rispettato i limiti e le modalità di invito afferenti ad approvazione e trasmissione:
 - a) del bilancio di previsione 2020/2022 (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. 113/2016 e succ. modificazioni);
 - b) del rendiconto 2019 (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. 113/2016 e succ. modificazioni);
 - c) del bilancio consolidato 2019 (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. 113/2016 e succ. modificazioni);
 - d) della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e uscite finali anno 2019 nel rispetto dell'art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 e della circolare RGS n. 5/2016

Considerato quanto stabilito nel D.L. 34/2019 (Decreto Crescita) conv. dalla L. 58/2019, al comma 2 dell'art. 33, così come ulteriormente modificato dalla L.160/2019 (Legge di bilancio), che si riporta integralmente :

Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria

1. (...)

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

Con il Decreto Ministeriale 17/3/2020 è stato approvato il decreto attuativo del c.d. Decreto Crescita. Nelle more dell'adozione, l'Amministrazione, con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 27 gennaio 2020, esecutiva ai sensi di legge, aveva approvato il programma triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2020-2022 con parere rilasciato dall'organo di revisione n. 1 del 27/1/2020 applicando le norme in materia di determinazione delle facoltà assunzionali, riservandosi l'adeguamento dello stesso con le nuove modalità di calcolo finalizzate alla programmazione delle assunzioni.

Con la presente proposta di approvazione del Programma triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 l'Ente dà corso alle verifiche ad ai controlli richiesti per legge:

- 1) verifica superamento valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 del D.M. 27 marzo 2020
si determina una spesa del personale 2019 rispetto alla media delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati pari al 19,58%, inferiore al 27% previsto per la fascia f);
- 2) Quantificazione della capacità assunzionale di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 5 del D.M. 17/3/2020
Incremento massimo consentito per l'anno 2021 della spesa del personale 2018 in misura non superiore al 16% 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%:
si determina :
 - Valore massimo consentito anno 2021 € 651.263,66 calcolato sul macroaggregato 101 di euro 4.070.397,89 (spesa di personale 2018) a cui va dedotta la quota annuale di spazio assunzionale oggetto di rinuncia pari a € 1.841,27 per un importo finale di € 649.422,39. Occorre ricordare che con delibera di GC 161 del 7/12/2020 è stato disposto il recupero delle somme erogate in eccesso a titolo di trattamento economico accessorio per complessivi € 7.365,09 da spalmare in 4 anni.
 - L'importo massimo a regime delle spese del personale pari al 27% della media triennale 2017/2019 decurtata FCDE è determinata in euro 20.161.427,08 comporta uno spazio nella spesa del personale pari a euro 5.443.585,31;
 - L'importo per le assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici è determinata per l'anno 2021 in € 117.514,21 e non è superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'esercizio 2019.

Il precedente Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2020/2022 definito con la delibera di G.C. n. 14 del 27/1/2020 e successiva modifica di GC n. 87 del 3/7/2020 aveva già previsto assunzioni a tempo indeterminato. Procedure avviate e sospese nel corso dell'esercizio 2020 a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, saranno portate a termine nel corso dell'esercizio 2021.

La nuova programmazione, modificata secondo le disposizioni del D.M. 17/3/2020 viene dettagliatamente esposta nel Piano triennale modificato e prevede un incremento di spesa come segue:

anno 2021 euro 664.365,27

anno 2022 euro 58.227,94

anno 2023 euro 62.435,36

Viene ridisegnato l'Assetto organizzativo, che con l'approvazione del nuovo Piano del Fabbisogno del Personale vedrà l'incremento del personale effettivamente in servizio presso il Comune di Dalmine a tempo pieno passare da 78 unità a 99 unità, rimanendo invariato l'organico part-time.

Il Collegio dei Revisori dà atto

che l'integrazione del fabbisogno del personale che si propone di approvare rispetta le linee guida su fabbisogni del personale (DPCM 8 maggio 2018) in termini di vincoli finanziari;

visti i pareri favorevoli del Dirigente Area STAFF in ordine alla regolarità tecnica e del Dirigente Area I in ordine alla regolarità contabile

ESPRIME



PARERE FAVOREVOLE

Sulla proposta di deliberazione del "Piano Triennale Del Fabbisogno del Personale 2021 – 2023"

Como, 22 febbraio 2021

Il Collegio dei Revisori dei Conti

f.to Rag. Elena Invernizzi

f.to Dott. Roberto Candiani De Coi

f.to Dott. Massimo Codari

